

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
DITINJAU DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Dinas
Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

NUR AYU RUKMANA SARI

NIM 4012014066

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA
1439 H/2018 M**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur)” an. Nur Ayu Rukmana Sari, NIM 4012014066 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

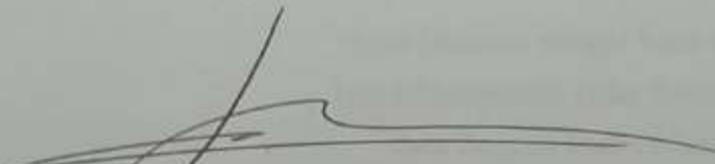
Langsa, 26 Juli 2018

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

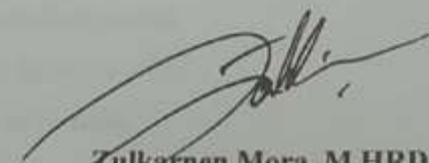
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

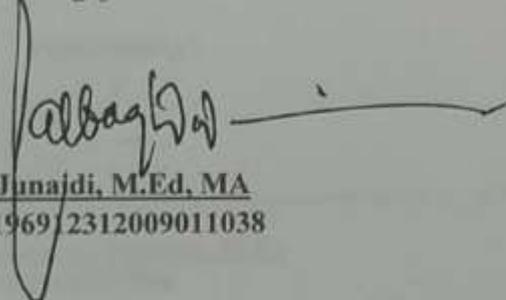
Penguji I


Muhammad Dayyan, M.Ec
NIDN.2008087704

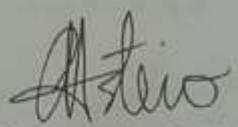
Penguji II


Zulkarnen Mora, M.HRD
NIDN.0109097201

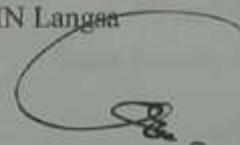
Penguji III


Drs. Junajdi, M.Ed, MA
NIP.196912312009011038

Penguji IV


Chahayu Astina, M.Si
NIDN.2023118402

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IAIN Langsa


Dr. Iskandar Budiman, M.CL
NIP.19650616 1995031 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DITINJAU
DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan
UKM Kabupaten Aceh Timur)**

Oleh:

Nur Ayu Rukmana Sari

Nim. 4012014066

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

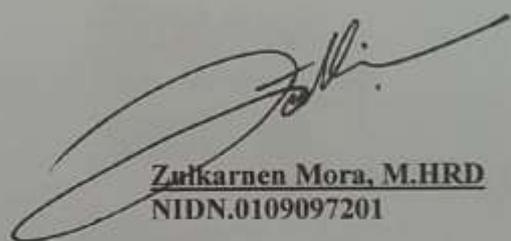
Langsa, 02 juli 2018

Pembimbing I



Muhammad Dayvan, M.Ec
NIDN.2008087704

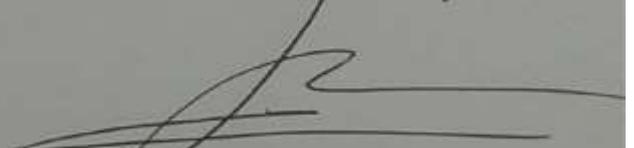
Pembimbing II



Zulkarnen Mora, M.HRD
NIDN.0109097201

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Muhammad Dayvan, M.Ec
NIDN.2008087704

SURAT PERNYATAAN

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Ayu Rukmana Sari

Nim : 4012014066

Tempat /tgl. Lahir : Peunaron, 10-April 1996

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Gp. Bukit Tiga, Kecamatan Peunaron, Kab. Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 02 Juli 2018

Yang membuat pernyataan



Nur Ayu Rukmana Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”
(Evelyn Underhill)**

“Kebanggaan terbesar kita adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”(Confusius)

“Sesungguhnya dibalik kesulitan itu ada kemudahan, yakinlah bahwa segala sesuatu yang diberikan Allah SWT kepada kita adalah yang terbaik, dan yang terbaik tidak selalu hal yang terindah menurut kita”

“Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua, keluarga sahabat dan teman terdekat yang tiada hentinya mendoakan dan mensupport saya agar pendidikan ini segera terselesaikan dan ilmu yang saya dapatkan dapat bermanfaat bagi saya pribadi dan masyarakat”

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja Islam, kemampuan, dan disiplin kerja Islam terhadap kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden dengan berdasarkan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi dan jurnal terkait untuk mendukung penelitian ini. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Correclation Bivariate*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi kerja Islam (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur sebesar 0,148 dengan signifikansi sebesar 0,466. Kemampuan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur sebesar 0,899 dengan signifikansi sebesar 0,012. Disiplin kerja Islam (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur sebesar 0,223 dengan signifikansi sebesar 0,084. Sedangkan pada uji simultan, variabel Motivasi kerja Islam (X1), Kemampuan (X2) dan Disiplin kerja Islam (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur sebesar 5,083 dengan signifikansi sebesar 0,005.

ABSTRACT

The purpose of research to determine and analyzed whether there was a significant influence on the variables of Islamic work motivation, ability, and discipline of Islamic work on the performance of employed viewed from the work ethic of Islam on the Department of Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises district of East Aceh. This research was categorized as descriptive research of quantitative approach with instrument in the form of questionnaire. The population in this research was all employed of Department of Trade, Cooperatives and SMEs of East Aceh district as much as 74 respondents. Sampling technique used probability sampling with simple random sampling. The sample in this research amounted to 43 respondents by used slovin formula. The data used in this research are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained from relevant agencies and journals to support this research. Instrument validity test used *Correclation Bivariate* formula, while reliability test using *Cronbach Alpha*. Measurers proved to be valid and reliable for research instruments. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis. The results of this study indicate that: Motivation of Islamic work (X1) has a positive but not significant effect on the performance of employees of the Department of Trade, Cooperatives and SME Office of East Aceh district by 0.148 with significance of 0,466. The ability (X2) has a positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Trade, Cooperatives and SME office of East Aceh district by 0.899 with significance of 0,012. The work discipline of Islam (X3) has a positive but not significant effect on the performance of employees of the Department of Trade, Cooperatives and SME Office of East Aceh district by 0.223 with significance of 0,084. While on simultaneous test, Islamic work motivation (X1), ability(X2), and discipline of Islamic work (X3) had positive and significant influence to the performance of employees of Trade, Cooperatives and SME Office of East Aceh district by 5.083 with significance of 0.005.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang maha kuasa karena kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selawat bermahkotakan salam semoga Allah sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah menegakkan agama Islam di permukaan bumi. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana yang diadakan oleh Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, skripsi ini berjudul *“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur)”*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini diselesaikan atas bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang banyak membantu penulis diantaranya:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa Bapak Dr.H.Zulkarnaini, MA, para Dekan, para Dosen, serta seluruh Civitas Akademika yang banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan hingga selesai.
2. Bapak Muhammad Dayyan, M.Ec, selaku pembimbing pertama dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Zulkarnen Mora, M.HRD, selaku pembimbing kedua dalam penulisan skripsi ini.
4. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah berjasa besar dalam hal

mendidik, membimbing, memotivasi dan mendo'akan agar studi ini selesai sehingga kami menjadi anak yang shaleh serta ta'at perintahAllah.

5. Tak lupa seluruh sanak keluarga dan teman-teman yang telah membantu penulis baik berupa materi maupun nonmateri demi suksesnya studi ini.
6. Pimpinan dan seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur yang turut membantu dan berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
7. Sahabat, dan teman-teman terdekat yang selalu mensupport, membantu dan saling mendoakan agar kita sama-sama segera menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan namun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada, baik pengetahuan maupun pengalaman, dengan menggunakan literatur untuk memperoleh data ilmiah sebagai pendukung.

Akhirnya harapan penulis kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin YaRabbal'alamin.

Langsa, 02 Juli 2018

Nur Ayu Rukmana Sari

NIM. 4012014066

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Sad	Ṣ	Es(dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A

ـَ	KasrahI	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berpagabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـُو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / ـَـي	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـَـي	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُو	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup
Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati
Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

Rauḍhatul aṭfal

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul-Munawwarah

Ṭalḥah = طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah

tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Hajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلَالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir

kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

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

Contoh:

وَإِنَّا لِلَّهِمْ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللّٰهِ الْمَجْرُهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللّٰهُمَّ اِنَّا نَسْتَعِيْزُ بِكَ مِنَ السَّيِّئَاتِ اَعْلِيْهِمْ سَبِيْلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

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

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ اِلَّا رَسُوْلٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

اِنَّ اَوَّلَ نَبِيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِيْ بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِيْ اُنزِلَ فِيْهِ الْقُرْاٰنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur’an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur’an

وَلَقَدْ رَاَهُ بِالْاُفُقِ الْمُبِيْنِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrun minallāhi wa faṭḥun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāahil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi iniperlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR TABEL	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Penjelasan Istilah	10
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan.....	15

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Gambaran Umum Tentang Etos Kerja Islam.....	17
B. Teori Motivasi Kerja Islam, Kemampuan, Disiplin Kerja Islam dan Kinerja Pegawai	25
1. Teori Motivasi Kerja Islam.....	25
2. Teori Kemampuan	28
3. Teori Disiplin Kerja Islam	31
4. Teori Kinerja Pegawai	35
C. Penelitian Sebelumnya.....	38
D. Kerangka Teoritis	40
E. Hipotesa	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Data Penelitian.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Definisi Operasional	47
G. Teknik Analisis Data	49

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM	57
B. Deskripsi Data Penelitian.....	62
C. Uji Persyaratan Analisis.....	66
1. Uji Validitas dan Realibilitas Data Penelitian	66
D. Uji Asumsi Klasik	67
1. Uji Normalitas	68
2. Uji Multikolinearitas.....	69
3. Uji Heterokedastisitas.....	70
4. Uji Autokorelasi	72
E. Uji Hipotesis.....	72
1. Uji Model R2	72
2. Uji t.....	75
3. Uji F.....	76
F. Analisa Penulis.....	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	86
----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105
-----------------------------------	------------

DAFTARLAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian	86
Lampiran 2: Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner	89
Lampiran 3: Data Deskripsi Responden	90
Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	91
Lampiran 5: Analisis Regresi dan Asumsi Klasik	96
Lampiran 6: Daftar Tabel t-F	100
Lampiran 7: Surat Izin Peneliti	104

DAFTARTABEL

Tabel 1.1: Komposisi pegawai DAGKOPUKM	5
Tabel 3.1: Definisi operasional variabel	48
Tabel 3.2: Skala pengukuran jawaban responden	50
Tabel 4.1: Jumlah responden	63
Tabel 4.2: Jenis kelamin responden	63
Tabel 4.3: Pangkat/golongan responden	64
Tabel 4.4: Pengalaman kerja responden	64
Tabel 4.5: Pendidikan terakhir responden	65
Tabel 4.6: Uji Validitas instrumen penelitian	66
Tabel 4.7: Uji Reliabilitas instrumen	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi akan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia.¹ Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan suatu instansi pemerintah. Mengingat bahwa kinerja dari suatu organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.²

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Suatu instansi perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau sebaliknya, masih terdapat kekurangan dalam mencapai kinerja yang ditetapkan. Maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawainya³.

Dalam usaha peningkatan kinerja serta pengembangan SDM perlu adanya program-program manajemen sumber daya manusia seperti etos kerja, motivasi

¹Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.1

²Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (BPFE Yogyakarta.Yogyakarta, 2006). h.77

³Murdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian UIN (Jakarta: Press, 2006), h. 45

kerja, kemampuan, disiplin kerja dan lain-lain. Menurut Irkhani, etos kerja bagi seorang muslim merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas.⁴ Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok. Dengan demikian etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu dipikir-pikir lagi karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.⁵

Menurut Wexley dan Yuki menyatakan bahwa, “mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi”. Hasil pekerjaan akan dirasakan optimal jika bersedia untuk menaati peraturan yang ada. Selain disiplin, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai.⁶

Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal.⁷ Motivasi tidak muncul hanya karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti nilai ibadah dan jihad, respek, penghargaan, serta hubungan yang baik dan harmonis oleh rekan kerja.

⁴Irkhani, *Islamic Work Ethics: Membangun Etos Kerja Islami*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2014), h. 97-98

⁵Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Dian Rakyat-Paramadina, 2008),h. 410

⁶Wexley and Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2005), h. 97

⁷Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009), h. 141

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga.⁸

Dalam pandangan syariah, Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Profesionalisme telah diajarkan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surat al-Isra ayat: 36

وَلَا تُفْتَمَّا مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban (Q.S al-Isra:36)⁹

Imam Qurthubi menjelaskan bahwa "Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya" Maksudnya, jangan mengikuti apa yang tidak kamu ketahui dan tidak penting bagimu. Jika kita memiliki pengetahuan, maka manusia boleh menetapkan suatu hukum berdasarkan pengetahuannya itu.¹⁰

Ayat tersebut menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Selain mendorong pegawainya untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan pegawainya. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam

⁸ Mathis and Jackson, *Human Resource Management*. Terj Diana Angelica. (Jakarta: Salemba Empat. 2006), h. 115

⁹ Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h. 285

¹⁰ Imam Qurthubi, *TAFSIR AL QURTHUBI Al-Jami li-Ahkamil Qur'an*, Penerbit : Pustaka Azzam.

membentuk etos kerja yang produktif.¹¹ Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi harus dilaksanakan dengan baik.

Kedisiplinan pegawai sangat penting guna mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.¹² Meski demikian, pada kenyataannya masih banyak para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti pulang sebelum jam kerja selesai dan mengisi waktu dengan bermacam bentuk permainan (*Game*) dikomputer, tidak terkecuali bagi Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur.¹³

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM (DAGKOPUKM) Kabupaten Aceh Timur merupakan organisasi yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Aceh Timur, dibentuk oleh Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 2 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Aceh Timur. Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur adalah unsur dari Pemerintah Kabupaten Aceh Timur dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan di bidang Perdagangan,

¹¹Sinungan,*Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.146

¹²Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Semarang, UNNES PRESS, 2007), h. 214-215

¹³Hasil Observasi pada Dinas Perdagangan Koperasi dan Ukm Kabupaten Aceh Timur pada 20 Juli 2017

Koperasi dan UKM dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.¹⁴

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM (DAGKOPUKM) Kabupaten Aceh Timur merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki peranan dalam upaya penyelenggaraan negara dan pemberian pelayanan kepada masyarakat terlaksana dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur melakukan Pendidikan, pelatihan dan pembinaan kepada para pegawai guna untuk mengembangkan potensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi tersebut agar dapat ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kerena jika masih ada pegawai yang latar belakangnya belum sesuai dengan pekerjaannya maka dapat dipastikan pekerjaan tidak akan efektif, seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai Dinas Perdagangan,
Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur
berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Keterangan
1.	Pasca Sarjana/S2	3 orang	4%
2.	Sarjana/S1	31 orang	41,8%
3.	Sarjana Muda/Diploma III	7 orang	9,4%
4.	SLTA	31 orang	41,8%
5.	SD	2 orang	2,7%
J u m l a h		74 orang	100%

Dalam tabel tersebut terlihat jelas bahwa para pegawai DAGKOPUKM lebih dominan berlatar belakang pendidikan SLTA dan Sarjana/S1 dengan tingkat

¹⁴Renstra Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2012-2017

persentase SLTA 41,8% dan Sarjana/S1 41,8% dengan jumlah pegawai yang sama yaitu 31 orang. Hal ini yang menyebabkan para pegawai tersebut memiliki pengaruh kinerja yang besar terhadap keberhasilan instansi tersebut memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara umum, permasalahan-permasalahan yang dihadapi DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi adalah sebagai berikut¹⁵:

- a. Masih rendahnya tingkat profesionalisme SDM/Aparatur dan SDM pada bidang Perdagangan, bidang Koperasi dan bidang Usaha Kecil menengah.
- b. Kurang tersedianya sarana dan prasarana pendukung operasional kerja.
- c. Tingkat disiplin SDM/Aparatur pada bidang Perdagangan, bidang Koperasi dan bidang UKM yang masih rendah ;

Hasil observasi yang penulis lakukan selama 45 hari pada DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur, terlihat dimana masih terdapat masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Adapun permasalahan yang ditemukan yaitu¹⁶:

Pertama, motivasi tidak hanya muncul karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti respek, penghargaan, serta hubungan yang baik dan harmonis oleh rekan kerja, pegawai juga harus menjadikan nilai ibadah dan jihad sebagai motivasi

¹⁵Renstra Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2012-2017

¹⁶Hasil Observasi pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur pada 20 Juli 2017

dalam melakukan pekerjaan dan menerapkannya dalam etos kerja sebagai seorang muslim.

Kedua, belum adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik penghargaan secara lisan maupun kenaikan jabatan. Beberapa hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja para pegawai dan kredibilitas dari instansi terkait didalam memberikan pelayanan kepada publik.

Ketiga, pada masalah kemampuan, penulis menemukan masih adanya para pegawai yang belum mahir dalam menggunakan teknologi komputer khususnya dalam bidang pendataan , pelaporan dan sistem akuntansi.

Keempat, masalah disiplin kerja, pegawai sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja untuk melakukan pekerjaan pribadi, seperti pegawai memilih mencari tambahan penghasilan diluar pekerjaan. Hal ini tentu mengganggu kinerjanya selama pegawai masih bersangkutan pada instansi tersebut. Selain itu pelanggaran yang dilakukan pegawai seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang ke kantor tidak tepat waktu, istirahat sebelum waktunya, bahkan pulang kerja sebelum waktunya tanpa seizin pimpinan, khususnya untuk para pegawai perempuan yang berdalih datang tidak tepat waktu dikarenakan sibuk dengan urusan keluarga.

Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan diatas, menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat motivasi pegawai dan masih kurangnya kemampuan

dalam memanfaatkan fasilitas teknologi yang tersedia. Serta rendahnya disiplin kerja para pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Etos Kerja Islam (Studi kasus Dinas Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Aceh Timur)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh timur tergolong rendah.
2. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya motivasi kerja Islam, tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja serta rendahnya disiplin dalam bekerja.
3. Motivasi tidak hanya muncul karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti respek, penghargaan, serta hubungan yang baik dan harmonis oleh rekan kerja, pegawai juga harus menjadikan nilai ibadah dan jihad sebagai motivasi dalam melakukan pekerjaan dan menerapkannya dalam etos kerja sebagai seorang muslim.
4. Pada masalah kemampuan, penulis menemukan masih adanya para pegawai yang belum mahir dalam menggunakan teknologi komputer khususnya dalam bidang pendataan, pelaporan dan sistem akuntansi.

5. Sedangkan masalah disiplin kerja, pegawai sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja untuk melakukan pekerjaan pribadi, seperti pegawai memilih mencari tambahan penghasilan diluar pekerjaan. Hal ini tentu mengganggu kinerjanya selama pegawai masih bersangkutan pada instansi tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam. Namun pada analisis ini peneliti memfokuskan pada variabel motivasi kerja Islam, kemampuan kerja, dan disiplin kerja Islam.
2. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur dengan populasi seluruh PNS.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja Islam terhadap kinerja pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam?

4. Bagaimana motivasi kerja Islam, kemampuan kerja, dan disiplin kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai DAGKOPUKM Kabupaten Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam?

E. Penjelasan Istilah

1. Kinerja

Menurut Slamet kinerja pegawai adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan pegawai tersebut pada organisasi, kontribusi tersebut termasuk kuantitas dan kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja serta sikap kooperatif.¹⁷

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹⁸

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat kemajuan seorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

¹⁷Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEYKPM Yogyakarta, 2007), h.236-237

¹⁸Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007), h.105

¹⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

2. Etos Kerja Islam

Etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten secara terus menerus.²⁰

Etos kerja Islami adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajiban bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.²¹

Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

3. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.²²

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²³ Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan

²⁰Sofyan, *Islam dan Etos Kerja*. (Salatiga: IAIN Salatiga PRESS, 2010), h. 66

²¹Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), h. 234

²²Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 92

²³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Cet. Ke-I, h. 837

suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat mencapai tujuan dari motifnya.

4. Kemampuan

Dalam kamus bahasa Indonesia mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.²⁴

Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.²⁵

5. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.²⁶

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut

²⁴Tim Penyusun Kamus Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h.623

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011),h.67

²⁶Sinungan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, h.135

berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.²⁷

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

F. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islam terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Islam terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam.
- d. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja Islam, kemampuan, dan disiplin kerja islam terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur ditinjau dari etos kerja Islam.

²⁷Abdus Salam, *Manajemen Insani dalm Bisnis*,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.194

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja pegawai serta menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam disiplin ilmu Manajemen SDM serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan dan disiplin kerja.

2) Bagi Peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kemampuan dan disiplin kerja Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini saling memiliki relevansi secara substansial mulai dari BAB pertama sampai dengan BAB terakhir. Sistematika penyusunan skripsi ini koherensi antara satu bagian dengan bagian yang lain, maka pembahasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

Bab ini menguraikan tentang kajian pustaka dan teori-teori yang relevan mengenai penelitian ini yang meliputi motivasi kerja Islam, kemampuan, disiplin kerja Islam, kinerja dan etos kerja Islam.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis data, sumber data, populasi, sampel, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan tentang hasil-hasil penelitian yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan atas semua hasil penelitian dan

pengujian hipotesis dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan hasil penelitian sebelumnya.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian ini. Bab ini menguraikan simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan saran-saran yang diberikan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Gambaran Umum Tentang Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.²⁸ Selanjutnya, etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal soleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²⁹

Menurut Rahardjo dalam Sofyan etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten secara terus menerus.³⁰

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap

²⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h.15

²⁹*Ibid*, h. 27

³⁰Sofyan, *Islam dan Etos Kerja*. (Salatiga: IAIN Salatiga PRESS, 2010), h. 66

mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajiban bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah sikap hidup mendasar atas kebiasaan kerja yang identik dengan sistem keimanan dan aqidah Islam dan didasarkan pada Al-qur'an dan Sunnah. Motif manusia bekerja bukan hanya mencari kehidupan dunia semata tetapi merupakan perintah dari agama.

2. Faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam

Manusia dengan aktivitas dan etos kerja Islam selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis "dibarengi" oleh berbagai faktor yang mempengaruhi, yaitu pengaruh internal dan eksternal.³²

Pertama, Pengaruh internal yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

Kedua, pengaruh eksternal yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

3. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, ada beberapa ciri etos kerja Islam, yang dapat digambarkan sebagai berikut:³³

³¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), h. 234

³² *Ibid*, h. 44

a. *Al-Shalah* atau Baik dan Manfaat

Adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak. Sebagaimana disebutkan dalam QS an-Nahl(16): 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.³⁴

b. *Al-Itqan* atau kemandirian dan *Perfectness*

Adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain melakukan sesuatu dengan sempurna.

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Dari Aisyah رضي الله عنها , bersabda Rasulullah ﷺ : “Allah ‘azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara itqan.” (HR Tabrani)

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

Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu tanpa kata puas. Artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

³³Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 40-42

³⁴Al-Qur’an Al Karim, *Al-Qur’an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h.278

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ (رواه مسلم)

Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus ra, dari Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya Allah telah menetapkan perbuatan baik (ihsan) atas segala sesuatu. Jika kalian membunuh maka berlakulah baik dalam hal tersebut. Jika kalian menyembelih berlakulah baik dalam hal itu; hendaklah kalian mengasah pisaunya dan menyenangkan hewan sembelihannya. (HR. Muslim)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan, yaitu:

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

d. Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal

Adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini disebutkan dalam QS al-Ankabut(29): 69

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.³⁵

³⁵Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h. 404

e. Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong

Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama. Sebagaimana disebutkan dalam QS al-Maidah(3) : 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ.

Artinya: Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.³⁶

f. Mencermati nilai waktu

Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana disebutkan dalam QS al-‘Asr:1-3(103)

وَالْعَصْرِ ۖ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۖ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.³⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak memanfaatkan waktu kesempatan yang ada (waktu kerja).

³⁶ Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h. 56

³⁷ Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h. 601

Asifudin menjelaskan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan ciri-ciri etos kerja islami yaitu sebagai berikut:³⁸

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja Islami, karena rezeki sebagai kebutuhan umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b. Kerja dilandasi ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berlandaskan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berlandaskan sunatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan pegawai bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik.

c. Kerja dengan melandasi sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya

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 didalam jiwa setiap manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain.

Seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat

³⁸Asifudin, *Etos Kerja Islami*, h. 101-129

al-Quran dan hadist Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuknya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan sunatullah 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.

4. Indikator Etos Kerja Islam

Indikasi – indikasi orang beretos kerja tinggi pada umumnya meliputi sifat – sifat:³⁹

- a. Aktif dan suka bekerja keras
- b. Bersemangat dan hemat
- c. Tekun dan profesional
- d. Efisien dan kreatif
- e. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab
- f. Rasional serta memiliki visi yang jauh kedepan
- g. Percaya diri namun mampu bekerja sama dengan orang lain

5. Pengaruh Etos kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja pegawai tersebut diukur dengan materi yang berupa gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk

³⁹*Ibid*, h. 38

memperoleh gaji yang lebih tinggi. Oleh karenanya motivasi dalam etos kerja Islami bagi pegawai sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Faktor agama memang menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terlihat dengan banyaknya orang yang beragama namun memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja Islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja dan pemberdayaan diri. Dengan demikian etos kerja Islami perlu ditanamkan pada seorang pegawai karena bekerja bukan hanya faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk beribadah.

Dengan etos kerja Islami maka semangat pegawai akan terdorong, sehingga hal ini akan dapat membawa organisasi pada tercapainya tujuan dan kemajuan optimal. Etos kerja yang dominan dalam Islam ialah membina kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme pegawai, profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Teori Motivasi Kerja Islam, Kemampuan, Disiplin Kerja Islam, dan Kinerja Pegawai

1. Teori Motivasi Kerja Islam

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seorang individu, sehingga motif merupakan alasan yang melandasi perilaku individu.⁴⁰ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁴¹ Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.⁴²

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat mencapai tujuan dari motifnya.

b. Teori Motivasi Kerja Islam

Dalam Islam, teori kebutuhan dijelaskan oleh cendekiawan-cendekiawan muslim seperti Al-Ghazali dan Imam Asy-Syatibi yang menjelaskan tentang konsep maslahat. Keduanya menjelaskan mengenai konsep maslahat adalah

⁴⁰ Winardi, *Motivasi & Permotivasi Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 33

⁴¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Cet. Ke-I, h. 837

⁴² Suhendra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), h.9

meningkatkan kesejahteraan seluruh manusia.⁴³ Kemaslahatan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut rezeki manusia, pemenuhan hidup manusia, dan perolehan apa-apa yang dituntut oleh manusia baik secara emosional maupun intelektualnya.

Kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara, yaitu keimanan (*hifz ad-din*), Jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*an-nasl*) dan kekayaan (*al-mal*). Berdasarkan skala prioritasnya masalah dibagi kedalam tiga bagian, yaitu:⁴⁴

- 1) *Dharuriyah* (kebutuhan primer), yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap muslim karena apabila tidak terpenuhi maka akan sia-sia kehidupan didunia ini, dan kesemua masalah di atas termasuk dalam kategori ini.
- 2) *Hajiyyah* (kebutuhan sekunder), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempermudah melaksanakan kebutuhan *dharuri* dan menghilangkan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakannya.
- 3) *Tahsiniyyah* (kebutuhan tersier), kebutuhan yang pemenuhannya bertujuan untuk memperindah seseorang dalam melaksanakan sesuatu.

Dapat dilihat dari teori-teori tersebut bahwa kebutuhan dasar manusia bukan hanya semata-mata untuk memenuhi tuntutan primer seperti makan, pakaian dan rumah akan tetapi motivasi kerja yang dikedepankan oleh Islam adalah untuk ibadah. Dalam menjalani kehidupan manusia dituntut untuk seimbang, maksudnya manusia harus mempersiapkan dirinya untuk kehidupan akhirat yang lebih baik, tapi jangan sampai melupakan memenuhi kebutuhan dunia.

⁴³Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2010), h.254

⁴⁴*Ibid*, h. 166

c. Indikator Motivasi Kerja Islam

Dalam bukunya yang berjudul *bekerja dengan Hati Nurani*, Akh. Muwafik Saleh mengatakan banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka tanpa memedulikan kepentingan akhirat. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:⁴⁵

1) Niat baik dan benar

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta yang halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana diniatkan.

2) Takwa dalam bekerja

Takwa terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkan. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan disisi Allah swt. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan

⁴⁵ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Penerbit:Erlangga, 2009), h.65

maka akan mendatangkan rahmat dari Allah swt. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah swt
- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c) Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan
- d) Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Dalam kamus bahasa Indonesia, kata mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.⁴⁶ Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.⁴⁷

Menurut Abdul Wahid Thahir bahwa di dalam kitab suci al-quran, Allah swt menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan tentang konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya

⁴⁶Tim Penyusun Kamus Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h.623

⁴⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h.67

konsep al-insan, al-insan memiliki arti melihat, mengetahui dan meminta izin.⁴⁸

Istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berpikir dibanding makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempermudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan dan kinerja yang baik.

b. Teori kemampuan

Dalam Islam, kemampuan (skill) merupakan salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga kerja yang berkualitas.

Ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:⁴⁹

1) Ketampilannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit.

⁴⁸ Abdul Wahid Thahir, *Konsep Manusia dalam Al-Quran*, <http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtmn1362081548.doc>, diunduh pada 25 februari 2018

⁴⁹Jensen Sinamo, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis* (Jakarta: Institut Derma Mahardika, 2009), h.6

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki karyawan didasarkan pada bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka.

c. Indikator Kemampuan

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu:⁵⁰

- a) Kecerdasan angka(kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- b) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- c) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)

⁵⁰ Stephen P. Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta:Salemba Empat, 2008), h. 57

d) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).

e) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan dan keterampilan yang bermacam.⁵¹ Jadi kemampuan ini lebih menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

3. Disiplin Kerja Islam

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kebiasaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya.⁵² Disiplin juga dikatakan sebagai suatu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.⁵³

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan

⁵¹*Ibid.*, h. 47

⁵²Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 193

⁵³ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, h. 135

masyarakat.⁵⁴ Hal ini terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Teori disiplin kerja

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam QS an-Nisa(4): 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁵⁵

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat. Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat akan menyertakan Allah dalam setiap

⁵⁴Abdus Salam, *Manajemen Insani dalm Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.194

⁵⁵Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h.87

langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku dalam menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah.⁵⁶ Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.

Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan aqidah dan keyakinan, sebagian dari mereka terpilih sebagai pegawai untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya ada tiga kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu:⁵⁷

- 1) Berkontribusi dalam menerapkan hukum dan syariah Islam, ia harus loyal menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dan rasulnya.
- 2) Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah, perjanjian dan tanggung jawab.
- 3) Taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan.

Disiplin membantu para pegawai mempelajari syarat-syarat pekerjaan mereka, dan jika disiplin dikenakan secara pribadi tanpa rasa permusuhan pribadi maka ini dapat menambah hormat pegawai kepada atasan. Sebaliknya, walaupun takut akan hukuman dapat memberikan motivasi karyawan untuk mematuhi

⁵⁶ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 23

⁵⁷ *Ibid*, h. 247

peraturan.⁵⁸ Hukuman benar-benar hampir selalu menimbulkan kebencian, dan mengurangi motivasi pada orang yang dikenakan disiplin. Jadi, sistem disiplin yang paling efektif adalah suatu sistem dimana peraturan dan hukumannya sudah demikian diterima, sehingga disiplin hampir tidak pernah dikenakan.

c. Indikator disiplin kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan atau instansi, tanpa dukungan disiplin para pegawai maka sulit bagi instansi mewujudkan tujuannya. Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain:⁵⁹

- 1) Tujuan dan kemampuan adalah tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.
- 2) Teladan pemimpin yaitu pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- 3) Balas jasa adalah pemberian balas jasa yang dibayarkan oleh pegawai yang berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 4) Keadilan yaitu tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai.
- 5) Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 6) Ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan setiap karyawan yang dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

⁵⁸*Ibid*,

⁵⁹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 194

- 7) Hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁶⁰ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁶¹

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶² Hal ini sebagaimana disebutkan dalam QS at-Taubah(9): 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁶³

⁶⁰ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: salemba Empat. 2009),h.5

⁶¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007), h.105

⁶² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

⁶³ Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus, h. 203

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah suatu tingkat kemajuan seorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:⁶⁴

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan organisasi ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, dan teknologi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, sosial budaya dan agama masyarakat.

c. Indikator kinerja

Menurut Wibowo, indikator kinerja pegawai antara lain:⁶⁵

1) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

⁶⁴Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, h.7-8

⁶⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Cetakan Keempat, Jakarta: Rajawali Pers, 2010),h. 102

2) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

3) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

4) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu.

5) Peluang

Peluang merupakan kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

d. Penilaian kinerja pegawai

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.⁶⁶ Kinerja didefinisikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam suatu organisasi seperti:⁶⁷

1. Kemampuan menyusun rencana kerja
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
3. Kemampuan melaksanakan perintah/intruksi atasan

⁶⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 97

⁶⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 309

4. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas).
 5. Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.
- e. Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja menurut Mangkunegara sebagai berikut:⁶⁸

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - Memperhatikan masalah yang ada
 - Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
 - Menentukan tingkat keseriusan masalah
- 2) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- 3) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

C. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan oleh Alaik Allama dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus pada tahun 2012. Variabel Independen: Motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam dan variabel dependen: produktivitas

⁶⁸Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 22

kerja. Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda $Y=a+b_1X_1+b_2X_2 +e$ dan jumlah populasi 110 karyawan dengan sampel 45 responden. Hasil penelitian ini yaitu:

$$Y= 3,692+ 0,013(X_1)+ 0,432(X_2) +e$$

- Jika motivasi kerja Islam (X1) ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas kinerja akan meningkat sebesar 1,3%
- Jika budaya kerja Islam (X2) ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas kinerja akan meningkat sebesar 43,2%

Penelitian ini dilakukan oleh Ika Rahmatika dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi diBank Syariah Cabang Bogor) pada tahun 2014. Variabel Independen: Kemampuan, motivasi kerja, dan variabel dependen: kinerja karyawan. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode analisis regresi berganda $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+ +e$ dan populasi berjumlah 57 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin berdasarkan taraf kesalahan 5% berjumlah: 50 orang. Adapun hasil penelitian ini adalah:

$$Y= -0,772+ 0,701 (X_1)+0,334 (X_2)$$

- Jika kemampuan (X1) ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 70,1%
- Jika motivasi kerja (X2) ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 33,4%

Penelitian ini dilakukan oleh Aan Qurratul‘Aini dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi kasus di Dedi Jaya Plaza Ketanggungan Brebes) tahun 2011. Dengan variabel independen: Kepuasan kerja, disiplin kerja dan variabel dependen: Kinerja karyawan muslim. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$ dan jumlah populasi 100 orang dengan sampel menggunakan rumus Slovin berdasarkan tingkat kesalahan 10% berjumlah 50 orang. Adapun hasil penelitian ini yaitu:

$$Y= 11,545+ 1,092 (X_1)+ 0,108(X_2) +e$$

- Jika kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 109,2%
- Jika disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 10,8%

D. Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai ditinjau dari etos kerja Islam, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam, dalam penelitian ini menetapkan faktor motivasi kerja Islam, kemampuan kerja dan disiplin kerja Islam.

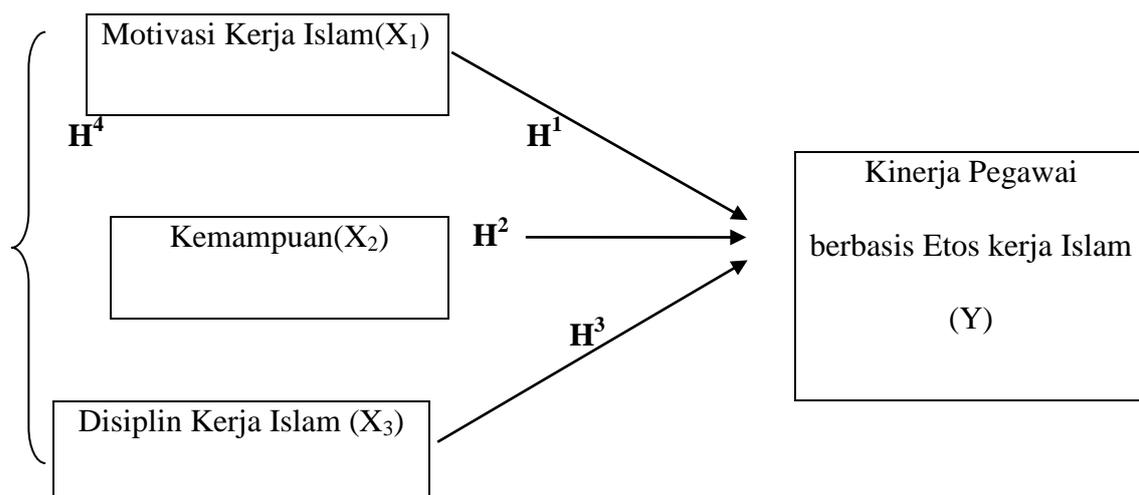
Motivasi dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar. Sedangkan kemampuan merupakan potensi yang telah melekat pada diri seseorang atau keterampilan yang diperoleh dari hasil mempelajari sesuatu untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya disiplin kerja

merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi kerja Islam (X_1), kemampuan (X_2), dan Disiplin kerja Islam (X_3), sedangkan untuk variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam (Y)

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah yang dijabarkan sebelumnya, formulasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀1: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja Islam terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam

- Ha₁: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja Islam terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam
- H₀2: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kemampuan terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam
- Ha₂: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kemampuan terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam
- H₀3: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja Islam terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam
- Ha₃: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja Islam terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam.
- H₀4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Islam, kemampuan, dan disiplin kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam
- Ha₄: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Islam, kemampuan, dan disiplin kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai berbasis etos kerja Islam

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus.⁶⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk data angka. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus di definisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel.⁷⁰ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan memotret situasi sosial secara menyeluruh, luas dan mendalam.⁷¹ Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik bidang tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih

⁶⁹ Azuar dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 117

⁷⁰ Syofian siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Alsara, 2014), h. 301.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet.19, 2014), h.209

lokasi tersebut. Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan kapan berakhir.⁷²

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM (DAGKOPUKM). Tepatnya di kompleks Pemerintahan Aceh Timur Jln. Medan – Banda Aceh KM. 223, Seuneubok Tengoh, Idi Rayeuk, Kabupaten Aceh Timur pada tanggal 7 Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, peristiwa dan lain-lain sehingga objek-objek ini dapat dilihat menjadi sumber data penelitian.⁷³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai yang berjumlah 74 orang pegawai dikantor Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.⁷⁴ Teknik perhitungan banyaknya sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

⁷²*Ibid*, h. 118

⁷³M. Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), h .99.

⁷⁴Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, h. 56

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α^2 = presisi yang ditetapkan

Sebagai penelitian dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 10 persen ($\alpha^2=10\% = 0,1$) atau dapat pula dikatakan dalam penelitian ini dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 90%. Dengan populasi sebanyak 74 orang dan presisi yang ditetapkan sebesar 10% maka besarnya sampel (n) :

$$n = \frac{74}{1 + 74 \cdot (0,1)^2}$$
$$= 43$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang responden sedangkan untuk pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) penelitian ini menggunakan 20 orang responden yang berbeda. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁷⁵

⁷⁵*Ibid*,h. 118

Adapun jenis *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Cara ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.⁷⁶ Hal ini dilakukan karena anggota pegawai DAGKOPUKM memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

D. Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama dilapangan. Jenis data ini sering disebut dengan istilah data mentah berupa hasil angket dengan responden Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur.⁷⁷
2. Data sekunder, yaitu data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari instansi/lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini.⁷⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian.⁷⁹ Teknik pengukuran data yang akan dilakukan yaitu berupa *questioner* (angket) dan dokumentasi.

⁷⁶*Ibid*,

⁷⁷M. Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial*:h. 128.

⁷⁸Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 54-55.

⁷⁹*Ibid*, h. 69.

1. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil dari kuesioner yang terkumpul, kemudiandijadikan bahan untuk dianalisa secara kuantitatif.⁸⁰

Adapun penyebaran kuesioner dilakukan pada instansi pemerintah yang telah ditetapkan yaitu pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM selanjutnya kuisisioner dibagikan kepada para pegawai yang berada pada instansi tersebut.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial.⁸¹ Metode pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan latar belakang obyek penelitian yang didokumentasikan dan kemungkinan dokumen lain yang diperlukan untuk menunjang data penelitian yang sesuai dengan pokok masalah yang terdapat pada instansi tersebut.

F. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah bentuk dari penjelasan dan penjabaran setiap variabel yang digunakan didalam penelitian terhadap indikator-indikator yang terdapat didalamnya. Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸⁰Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 135.

⁸¹BurhanBungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 129-152.

1. Variabel Dependen atau Terikat

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Aceh Timur (Y).

2. Variabel Independen atau Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain: Motivasi kerja Islam (X1), Kemampuan (X2), dan Disiplin kerja Islam (X3).

Defenisi Operasional Variabel penelitian dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Motivasi kerja Islam (X1) (Akh. Muwafik Saleh, <i>Bekerja dengan Hati Nurani</i> , 2009)	1. Niat baik dan benar 2. Taqwa dalam bekerja 3. Ikhlas dalam bekerja
Kemampuan (X2) (Stephen P. Robbins and Judge, <i>Perilaku Organisasi Organizational Behavior</i> , 2008)	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan fisik

<p>Disiplin kerja Islam (X3) (Hasibuan, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia, 2011</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan
<p>Kinerja Pegawai berbasis Etos kerja Islam (Y) (Wibowo, <i>Manajemen Kinerja, 2010</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar 2. Umpan Balik 3. Alat atau 4. Motif 5. Peluang

G. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data atau SPSS, untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi.⁸²

2. Uji Kualitas Data

Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁸³ Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.⁸⁴ Dalam pengukuran jawaban responden, digunakan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

⁸²Surjarweni, V. Wiratma, dan Poly Endrayanto. *Statistik untuk Penelitian*. (Yogyakarta : Graha Ilmu,2012), h. 23

⁸³Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, h.132

⁸⁴ Ibid, h. 133

Instrumen penelitian (instrumen) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows release 17,0*. Suatu pengujian dikatakan valid apabila:

1. Jika r hitung positif, setara r hitung $>$ r tabel, maka variabel valid.
2. Jika r hitung negatif, setara r hitung $<$ r tabel, maka variabel tidak valid.⁸⁵

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁸⁶ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS 17,0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Alpha Cronbach Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka nilai koefisien reabilitas $r = > 0,5$.⁸⁷

⁸⁵ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT.Elex Media Computindo, 2000), h. 277.

⁸⁶ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 87

⁸⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*(Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Pada analisis histogram bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi untuk variabel yang dianalisis memiliki nilai signifikansi (P-Value) $>0,05$.⁸⁸

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. “Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan *VIF* > 10 . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).”⁸⁹

⁸⁸ Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat*, h.160

⁸⁹ *Ibid*, h. 95.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sesuatu yang menjadi dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas adalah:

- 1) Jika pada grafik scatterplot terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola seperti gelombang atau menyebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas”⁹⁰

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Adapun pengambilan keputusan uji autokorelasi:⁹¹

- 1) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika nilai D-W diantara $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

4. Metode Analisis Regresi linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tidak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuan penerapan

⁹⁰*Ibid*, h.39

⁹¹*Ibid*,

metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas yang dipengaruhi variabel bebas.⁹²

Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independen (X₁, X₂, dan X₃). Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut⁹³:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (variabel kinerja)

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

X₁ = Variabel motivasi kerja Islam

X₂ = Variabel kemampuan

X₃ = Variabel disiplin kerja Islam

e = Error

5. Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai Uji statistik t, dan Uji Statistik F.⁹⁴

⁹² Sofyan. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif.*, h.379

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, h. 277

a. Uji Statistik Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.⁹⁵

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :⁹⁶

1) Nilai keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

- a. Jika nilai signifikan $t < \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
- b. Jika nilai signifikan $t > \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

2) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti ada pengaruh).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05.⁹⁷

⁹⁴ Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat*, h. 97

⁹⁵ *Ibid*, h. 98-99

⁹⁶ Surjarweni, *Statistik untuk Penelitian*, h.93

⁹⁷ Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat*, h.98

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :⁹⁸

- 1) Nilai keputusan berdasarkan nilai probabilitas :
 - a. Jika nilai signifikan $F < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
 - b. Jika nilai signifikan $F < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).
- 2) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} :
 - a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti ada pengaruh)
 - b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti tidak ada pengaruh).
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen.⁹⁹

⁹⁸Surjarweni, *Statistik untuk Penelitian*, h. 95

⁹⁹Ghozali. *Aplikasi AnalisisMultivariat*, h. 97

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur adalah unsur dari Pemerintah Kabupaten Aceh Timur dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan di bidang Perdagangan, Koperasi dan UKM dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 45 Tahun 2012 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Pemangku Jabatan Struktural Pada Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Aceh Timur dan Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 52 Tahun 2012 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Metrologi Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Aceh Timur

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan Kepala Dinas dibantu 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) orang Kepala Bidang yang terdiri dari Kepala Bidang Perdagangan, Kepala Bidang Koperasi dan Kepala Bidang Usaha Kecil Menengah serta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

1. Visi dan Misi DAGKOPUKM

Visi: *“MEMBANGUN TATANAN KEHIDUPAN MASYARAKAT ACEH TIMUR YANG ISLAMI, BERMARTABAT, ADIL, DAN DEMOKRATIS*

*BERLANDASKAN UUPA SEBAGAI WUJUD IMPLEMENTASI MOU HELSINKI
UNTUK KESEJAHTERAAN SELURUH RAKYAT ACEH TIMUR”*

Untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Kabupaten Aceh Timur dengan mengusung beberapa misi, yaitu:

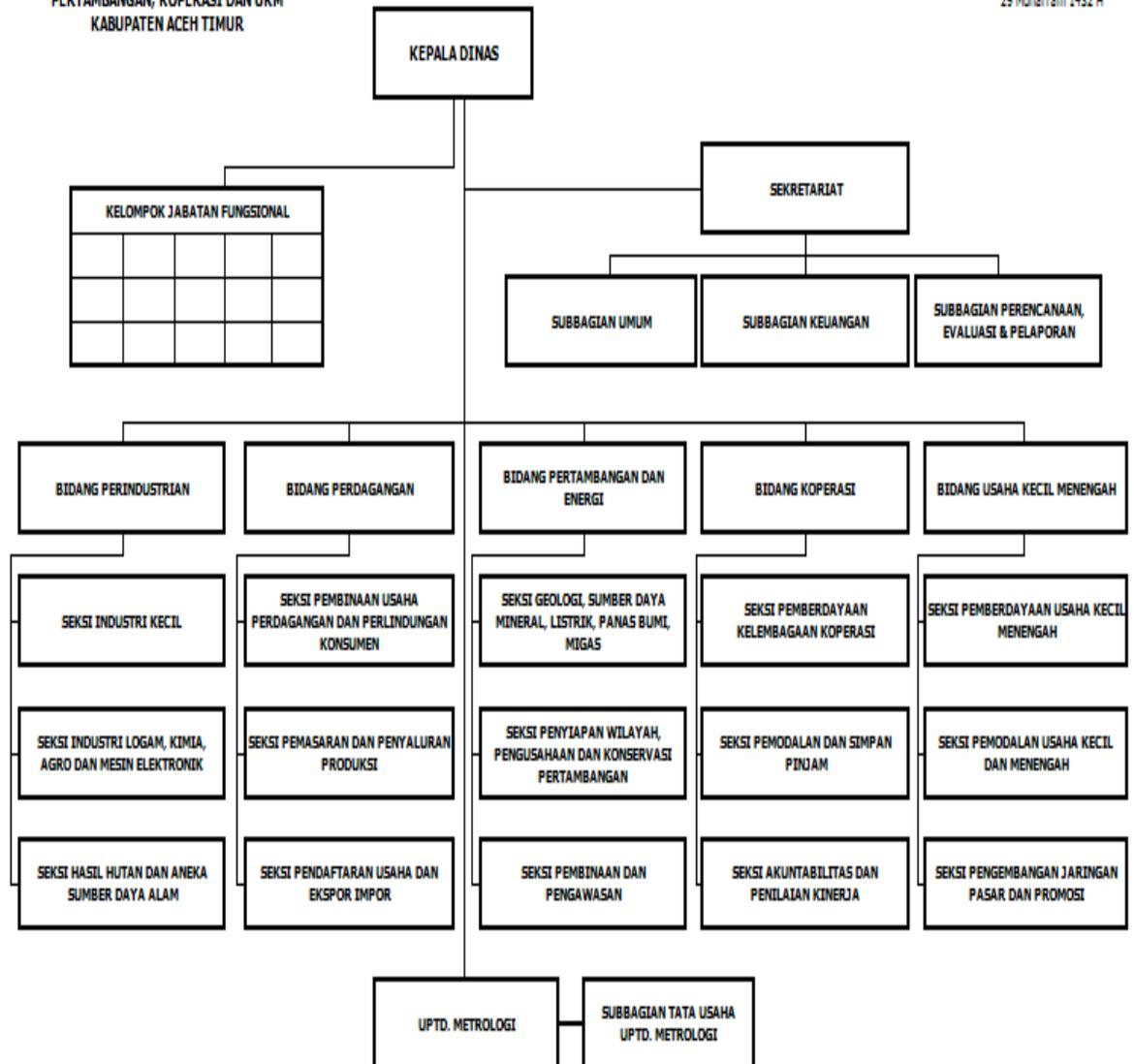
1. Menjalankan Syariat Islam secara Kaffah.
2. Meningkatkan pendidikan dayah/pesantran secara terpadu.
3. Menjaga keberlangsungan perdamaian.
4. Mengupayakan kelanjutan proses reintegrasi hak-hak masyarakat korban konflik dan eks kombatan.
5. Mewujudkan *Good Government* dan akuntabel melalui penyelenggaraan pemerintahan yang aspiratif, partisipatif dan transparan.
6. Meningkatkan perekonomian daerah melalui optimalisasi potensi basis dan pemberdayaan masyarakat.
7. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam bidang kesehatan, pendidikan dan sosial dasar lainnya dengan memanfaatkan IPTEK.
8. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana publik dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.
9. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum dalam kehidupan beragama, bernegara dan bermasyarakat.

2. Struktur Organisasi DAGKOPUKM

Adapun Bagan Struktur Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur seperti dibawah ini :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
PERTAMBANGAN, KOPERASI DAN UKM
KABUPATEN ACEH TIMUR

Lampiran XI : QANUN KABUPATEN ACEH TIMUR
NOMOR : 2 TAHUN 2011
TANGGAL : 3 Januari 2011 M
29 Muharram 1432 H



Uraian Tugas masing-masing pejabat struktural di atas dapat kami uraikan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur dipimpin oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin dan membina dinas dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-

undangan, menyiapkan kebijakan umum daerah dibidang perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah, menetapkan kebijakan teknis dibidang perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah di Kabupaten yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati, menandatangani surat-surat dinas dalam lingkup dinas perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah, melaksanakan kerjasama dengan instansi dan organisasi lain menyangkut bidang perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretaris

Sekretariat adalah unsur pembantu pimpinan dibidang pembinaan dan pengelolaan administrasi, keuangan dan penyusunan program. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, penataan arsip, organisasi dan tatalaksana, hubungan masyarakat serta melakukan koordinasi penyusunan perencanaan strategis, program kerja evaluasi dan pelaporan serta pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan dinas

2.1 Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian yang meliputi surat menyurat, penataan arsip, dokumentasi perjalanan dinas, kerumahtanggan, perlengkapan kebutuhan pegawai, Mutasi

pegawai, peningkatan sumber daya aparatur , ketatalaksanaan dan hubungan masyarakat

2.2 Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, belanja langsung dan belanja tidak langsung, verifikasi menyiapkan konsep SPM, pembukuan, pertanggungjawaban dan laporan keuangan.

2.3. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan pelaporan

Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas mengumpulkan dan mempersiapkan bahan, data untuk penyusunan perencanaan program kerja dan kegiatan, rencana strategis program kerja jangka pendek dan jangka panjang, melakukan pengendalian pelaksanaan program, evaluasi dan pelaporan serta penyusunan akuntabilitas kinerja dinas.

3. Bidang Perdagangan.

Bidang Perdagangan adalah unsur pelaksana teknis dibidang perdagangan dan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Bidang Perdagangan mempunyai tugas melakukan menyiapkan bahan pembinaan, bimbingan, dan pelayanan serta penyusunan teknis pembinaan usaha perdagangan dan perlindungan konsumen, pemasaran dan penyaluran produksi dan pendaftaran usaha serta ekspor import.

4. Bidang Koperasi

Bidang Koperasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan penyiapan, bimbingan dan pelayanan serta penyusunan petunjuk teknis pemberdayaan kelembagaan dan usaha koperasi .

5. Bidang Usaha Kecil dan Menengah.

Bidang Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, bimbingan dan pelayanan serta penyusunan teknis pemberdayaan usaha kecil dan menengah.

6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas di lapangan. UPTD Metrologi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang pelaksanaan tera/tera ulang alat ukur takaran timbangan dan perlengkapan masyarakat, pelaksanaan pelayanan peneraan dan standarisasi alat timbangan kemetrologian, pemeliharaan, pengaawasan dan penyuluhan kepada masyarakat.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Kinerja Pelayanan Pegawai

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur kepada masyarakat diantaranya; pembinaan dan bimbingan teknis, pelayanan perizinan, rekomendasi, pembangunan sarana/termpat berusaha, sarana/peralatan, pelayanan tera/tera ulang dan pengujian alat ukur/takaran dan timbangan masyarakat, dan penguatan permodalan bagi usaha perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah.

2. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang terisi sampai dengan tahun 2017 sebanyak 74 orang dengan data berdasarkan jenis kelamin, pangkat/golongan, pengalaman kerja dan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah responden pegawai Dinas DAGKOPUKM

Statistics					
		Jenis Kelamin	Golongan	Pengalaman kerja	Pendidikan terakhir
N	Valid	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0

a. Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	54.1	54.1	54.1
	Perempuan	34	45.9	45.9	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui jenis kelamin pegawai DAGKOPUKM yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 40 orang dan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 34 orang.

b. Jumlah pegawai berdasarkan pangkat/Golongan

Tabel 4.3

Pangkat/golongan responden

		pangkat/golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	golongan II	33	44.6	44.6	44.6
	golongan III	36	48.6	48.6	93.2
	golongan IV	5	6.8	6.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui pangkat/golongan pegawai DAGKOPUKM yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa golongan II sebanyak 33 orang, golongan III sebanyak 36 orang dan sisanya golongan IV sebanyak 5 orang.

c. Jumlah pegawai berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.4

Pengalaman kerja responden

		pengalaman kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 tahun	5	6.8	6.8	6.8
	3-5 tahun	29	39.2	39.2	45.9
	>5 tahun	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja pegawai DAGKOPUKM yang diambil sebagai responden yang menunjukkan pengalaman <3 tahun sebanyak 5 orang, 3-5 tahun sebanyak 29 orang, dan >5 tahun sebanyak 40 orang.

d. Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.5

Pendidikan terakhir responden

		Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	2.7	2.7	2.7
	SLTA	31	41.9	41.9	44.6
	Diploma III	7	9.5	9.5	54.1
	Sarjana SI	31	41.9	41.9	95.9
	Sarjana SII	3	4.1	4.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui pendidikan terakhir pegawai Dinas DAGKOPUKM yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa SD sebanyak 2 orang, SLTA sebanyak 31 orang, Diploma III sebanyak 7 orang, Sarjana SI sebanyak 31 orang dan Sarjana S2 sebanyak 3 orang.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas dan Realibilitas Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan pada 20 orang responden yang berbeda dari sampel, berdasarkan taraf signifikan 5% maka hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji validitas instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi kerja Islam (X1)	X1.1	0,672 (positif)	0,001<0,05	Valid
	X1.2	0,773 (positif)	0,000<0,05	Valid
	X1.3	0,675 (positif)	0,001<0,05	Valid
Kemampuan (X2)	X2.4	0,648 (positif)	0,002<0,05	Valid
	X2.5	0,916 (positif)	0,000<0,05	Valid
Disiplin kerja Islam (X3)	X3.6	0,700 (positif)	0,001<0,05	Valid
	X3.7	0,561 (positif)	0,010<0,05	Valid
	X3.8	0,783 (positif)	0,000<0,05	Valid
	X3.9	0,649 (positif)	0,002<0,05	Valid
	X3.10	0,633 (positif)	0,003<0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.11	0,754 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Y.12	0,825 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Y.13	0,681(positif)	0,001<0,05	Valid
	Y.14	0,780 (positif)	0,000<0,05	Valid
	Y.15	0,792(positif)	0,000<0,05	Valid
	Y.16	0,817(positif)	0,000<0,05	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.¹⁰⁰ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS 17,0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Alpha Cronbach untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka nilai koefisien reabilitas $r = > 0,5$.¹⁰¹ Kesimpulan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji realibilitas instrumen penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja Islam (X1)	0,768 > 0,5	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,822 > 0,5	Reliabel
Disiplin kerja Islam (X3)	0,759 > 0,5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,800 > 0,5	Reliabel

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model yang digunakan adalah model yang terbaik, maka data yang dianalisis

¹⁰⁰ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 87

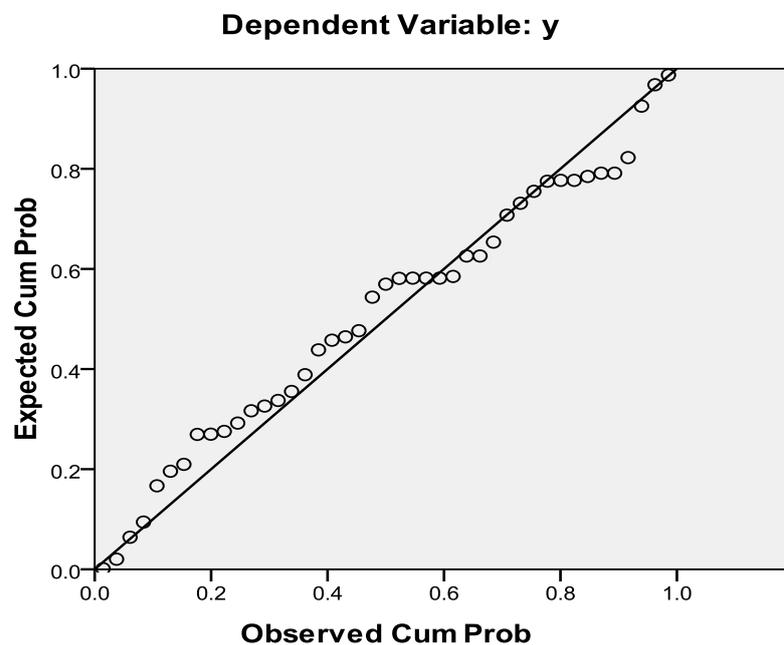
¹⁰¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48.

layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah.¹⁰²

1. Uji normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak.¹⁰³ Data yang baik dan layak untuk digunakan adalah data yang terdistribusi normal atau yang mendekati. Normalitas ini dapat dilihat dengan menggunakan *normal probability plot*. Hasil dari normalitas adalah sebagai berikut:

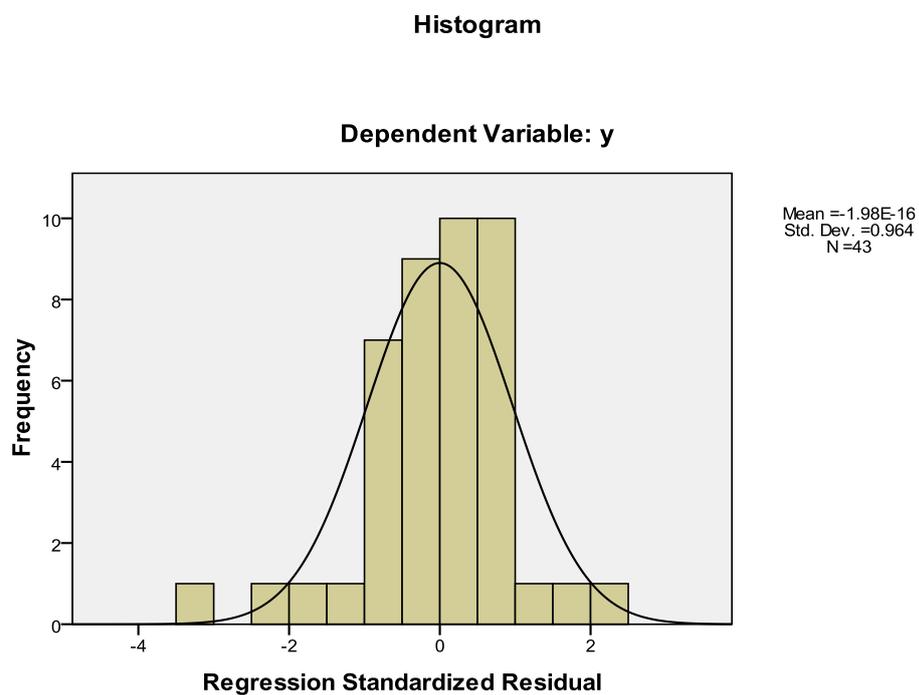
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



¹⁰² Azwar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h.169

¹⁰³ *Ibid*,

Dari tampilan grafik *normal P-P Plot Regression* tersebut bentuk penyebaran data berada pada sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dapat terpenuhi dengan artinya semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.



Berdasarkan grafik di atas menjelaskan dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang berbentuk lonceng yang artinya data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya.

“Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance<0.10 atau sama dengan VIF<10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).”¹⁰⁴

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169		
x1	.148	.201	.101	.736	.466	.971	1.029
x2	.899	.342	.374	2.633	.012	.914	1.095
x3	.223	.126	.251	1.771	.084	.919	1.088

a. Dependent Variable: y

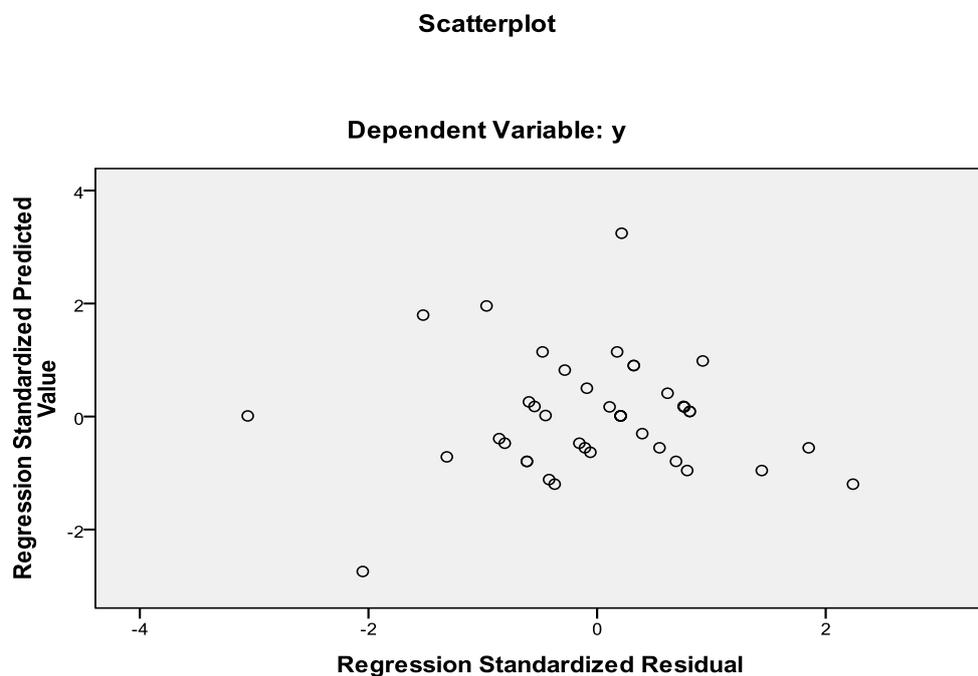
Hasil pengujian di atas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sesuatu yang menjadi dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas adalah:

¹⁰⁴*Ibid*, h. 95.

- a. Jika pada grafik scatterplot terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola seperti gelombang atau menyebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas”¹⁰⁵



Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dimana hasil yang menggambarkan sebaran titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka dengan hasil pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi linier pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

¹⁰⁵*Ibid*, h.39

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Adapun pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah:¹⁰⁶

- a. Jika nilai D-W di bawah +2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika nilai D-W diantara -2 berarti ada autokorelasi negatif.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	.530 ^a	.281	.226	1.53269	.281	5.083	1.638

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Dari hasil analisis menggunakan SPSS diatas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.638 maka dapat disimpulkan nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 dengan demikian regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

¹⁰⁶*Ibid,*

determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen.¹⁰⁷

Besarnya koefisien determinasi dari hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Adjusted R Square pada *model summary*, dari hasil pengujian tersebut didapatkan Adjusted R Square sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan 22,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sementara 77,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Model Persamaan Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Linear berganda digunakan untuk satu variabel tidak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas yang dipengaruhi variabel bebas.¹⁰⁸

Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen Kinerja pegawai (Y) dan variabel independen Motivasi kerja Islam (X_1), Kemampuan (X_2), dan Disiplin kerja Islam (X_3). Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut¹⁰⁹:

¹⁰⁷ Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat*, h. 97

¹⁰⁸ Sofyan. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, h.379

¹⁰⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, h. 277

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169		
x1	.148	.201	.101	.736	.466	.971	1.029
x2	.899	.342	.374	2.633	.012	.914	1.095
x3	.223	.126	.251	1.771	.084	.919	1.088

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diatas didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,767 + 0,148 X_1 + 0,899 X_2 + 0,223 X_3 + e$$

- Dalam persamaan koefisien regresi diatas, konstanta (α) adalah sebesar 5,767 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 tetap sebesar 5,767
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja Islam (X_1) yaitu sebesar 0,148 Artinya jika motivasi kerja Islam dinaikkan sebesar 1% maka akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 14,8%
- Nilai koefisien variabel kemampuan (X_2) yaitu sebesar 0,899. Artinya jika kemampuan dinaikkan sebesar 1% maka akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 89,9%.

- d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja Islam (X3) yaitu sebesar 0,223. Artinya jika disiplin kerja Islam dinaikkan sebesar 1% maka akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 22,3%.

3. Uji Statistik Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.¹¹⁰

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :¹¹¹

- a. Nilai keputusan berdasarkan nilai probabilitas :
- 1) Jika nilai signifikan $t < \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
 - 2) Jika nilai signifikan $t > \text{tingkat kesalahan} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).
- b. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} :
- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima (berarti ada pengaruh).
 - 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh)

Hasil analisis regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

¹¹⁰*Ibid*, h. 98-99

¹¹¹ Surjarweni, *Statistik untuk Penelitian*, h.93

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169
x1	.148	.201	.101	.736	.466
x2	.899	.342	.374	2.633	.012
x3	.223	.126	.251	1.771	.084

a. Dependent Variable: y

- a. Variabel motivasi kerja Islam (X1) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai sig 0,466 diatas 0,05. Dengan demikian nilai Sig. artinya tidak terdapat pengaruh signifikan untuk variabel Motivasi kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Pegawai DAGKOPUKM kabupaten Aceh Timur.
- b. Variabel kemampuan (X2) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai sig 0,012 dibawah 0,05. Dengan demikian nilai Sig. artinya terdapat pengaruh signifikan untuk variabel Kemampuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai DAGKOPUKM kabupaten Aceh Timur.
- c. Variabel Disiplin kerja Islam (X3) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai sig 0,084 diatas 0,05. Dengan demikian nilai Sig. artinya tidak terdapat pengaruh signifikan untuk variabel disiplin kerja Islam (X3) terhadap Kinerja Pegawai DAGKOPUKM kabupaten Aceh Timur.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05.¹¹²

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :¹¹³

- a. Nilai kepuasan berdasarkan nilai probabilitas :
 - 1) Jika nilai signifikan $F < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
 - 2) Jika nilai signifikan $F > \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

- b. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} :
 - 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti ada pengaruh).
 - 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti tidak ada pengaruh)

Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.825	3	11.942	5.083	.005 ^a
	Residual	91.617	39	2.349		
	Total	127.442	42			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

¹¹² Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat*, h.98

¹¹³ Surjarweni, *Statistik untuk Penelitian*, h. 95

Hasil analisis uji simultan dari penelitian ini adalah besarnya nilai Sig. $0.005 < 0.5$. Berdasarkan hasil analisis diatas maka data dalam penelitian ini signifikan dan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

F. Analisa Penulis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat dianalisa: Pertama, penelitian yang telah dilakukan penulis dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ditinjau dari Etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur. Hasil uji regresi variabel Motivasi kerja Islam (X1) sebesar 14,8% dan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Allaik Allama dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Islam dan Budaya kerja Islam terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Baitul Mal wat Tamil (BMT) di Kudus pada tahun 2012 dengan hasil uji regresi variabel motivasi kerja Islam (X1) sebesar 1,3% dan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja (Y).

Kedua, penelitian yang telah dilakukan penulis dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ditinjau dari Etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur. Hasil uji regresi variabel kemampuan (X2) sebesar 89,9% dan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ika Rahmatika dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Karyawan (Studi di Bank Syariah Cabang Bogor) pada tahun 2014 dengan hasil uji regresi variabel Kemampuan (X1) sebesar 70,1% dan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Ketiga, penelitian yang telah dilakukan penulis dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ditinjau dari Etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur. Hasil uji regresi variabel disiplin kerja Islam (X3) sebesar 22,3% dan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Aan Qurratul‘Aini dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi kasus di Dedi Jaya Plaza Ketanggungan Brebes) tahun 2011 menunjukkan bahwa hasil uji regresi variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 10,8% dan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dengan variabel yang sama seperti motivasi kerja Islam, kemampuan, dan disiplin kerja Islam dengan hasil berpengaruh positif meskipun dengan konstanta yang lebih besar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur berdasarkan hasil uji parsial nilai Sig $0,466 > 0,05$.
2. Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur berdasarkan hasil uji parsial nilai Sig $0,012 < 0,05$.
3. Variabel disiplin kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur berdasarkan hasil uji parsial nilai Sig $0,084 > 0,05$.
4. Variabel motivasi kerja Islam, kemampuan, disiplin kerja Islam secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditinjau dari etos kerja Islam pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM kabupaten Aceh Timur berdasarkan nilai Sig. $(0,005 < 0,05)$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan antara lain:

1. Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian lebih dalam peningkatan kualitas hasil kerja melalui pemberian masukan dari atasan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai dalam mengatasi masalah.
2. Bagi para pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja seperti halnya datang dan selesai kerja tepat pada waktunya, menggunakan waktu seefisien mungkin, dan melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan menyelesaikannya dengan baik, serta saling menghormati dan menghargai sesama pegawai atau atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel internal lainnya dan memperhatikan faktor-faktor lain dengan kajian empiris yang lebih dalam seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pemberian *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus:Menara Kudus
- Amalia, Euis. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishing, 2010
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004
- Bungin, Burhan. *Metodelogi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
_____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah sebuah kajian histories dan kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Irkhami, Nafis. *Islamic Work Ethics: Membangun Etos Kerja Islami*, Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2014.
- Juliandi, Azuar Dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM, 2007.
- L. Mathis, Robbert dan John H. Jackson, *Human Resource Management*. Terj Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

- Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta:BPFE Yogyakarta. 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005
- Murdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian UIN Jakarta Press, 2006.
- Muwafik, Akh. Saleh. *Bekerja dengan Hati Nurani*, Penerbit: Erlangga, 2009
- Qurthubi, Imam. *TAFSIRAL QURTHUBI Al-Jami li-Ahkamil Qur'an*, Penerbit : Pustaka Azzam.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta:Salemba Empat, 2008
- Salam.Abdus, *Manajemen Insani dalm Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Sinamo. Jensen, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, Jakarta: Institut Derma Mahardika, 2009
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Siregar, Sofyan. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara, 2013
- Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEYKPM Yogyakarta, 2007.
- Sofyan, Mochlasin. *Islam dan Etos Kerja*. Salatiga: IAIN Salatiga PRESS, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet.19, Bandung: Alfabeta, 2008
- _____ *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010

Suhendra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006.

Surjarweni, V. Wiratma, dan Poly Endrayanto. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012

Suwanto dan Donni Juni P. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Tanzeh. Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani. 2002.

Tim Penyusun Kamus Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke3 Jakarta: Balai Pustaka, 2007

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010

Winardi, *Motivasi & Permotivasi Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: salemba Empat. 2009

Website:

Thahir. Abdul Wahid, *Konsep Manusia dalam Al-Quran*,
<http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtmn1362081548.doc>

Diunduh pada 25 februari 2018

Skripsi:

Allama. Alaik, *Pengaruh Motivasi kerja Islam dan Budaya kerja Islam terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Baitul Mal Tamwil (BMT) diKudus*, Semarang: IAIN Walisongo, 2012.

Qurratul'aini.Aan, *Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Muslim (studi kasus diDedi Jaya Ketanggungan Brebes)*, Semarang: IAIN Walisongo, 2011

Rahmatika.Ika, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi diBank Syariah cabang Bogor)*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014

Jurnal:

Pramudito.Wahyu Galih, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada Radio Republik Indonesia Semarang)*, 2014

LAMPIRAN I

KUISIONER PENELITIAN

No. Res:.....

(tidak diisi)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DITINJAU DARI ETOS KERJA ISLAM (Studi Kasus Dinas
Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Aceh Timur)**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :.....

(boleh tidak diisi)

Nama Perusahaan :.....

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Jabatan :.....

Pendidikan Terakhir : SMA S1 S3
 D3 S2

Masa kerja :..... Tahun

Pengalaman Kerja : < 3 tahun 3-5 tahun >5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN:

Berikut ini sejumlah pernyataan mengenai sistem informasi akuntansi manajemen. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih!

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

BAGIAN I : MOTIVASI KERJA ISLAM

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam bekerja saya berniat baik dan benar sebelum melakukan pekerjaan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat					

BAGIAN II : KEMAMPUAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dengan ilmu yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan kreatifitas dan keterampilan yang saya miliki					

BAGIAN III : DISIPLIN KERJA ISLAM

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Pimpinan adalah sosok panutan yang baik					
3.	Saya mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan					
4.	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik					
5.	Pimpinan akan memberikan tindakan tegas bagi indisipliner					
6.	Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan					

BAGIAN IV: KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan					
2.	Saya selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
3.	Saya menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam rapat					
4.	Saya mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya mempunyai target dan sasaran yang hendak dicapai dalam bekerja					
6.	Saya mampu memimpin rekan kerja dalam melakukan tugas					

LAMPIRAN II

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUISIONER



LAMPIRAN III

DATA DESKRIPTIF RESPONDEN

a. Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	54.1	54.1	54.1
	Perempuan	34	45.9	45.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

b. Jumlah pegawai berdasarkan pangkat/Golongan

		pangkat/golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	golongan II	33	44.6	44.6	44.6
	golongan III	36	48.6	48.6	93.2
	golongan IV	5	6.8	6.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

c. Jumlah pegawai berdasarkan pengalaman kerja

		pengalaman kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 tahun	5	6.8	6.8	6.8
	3-5 tahun	29	39.2	39.2	45.9
	>5 tahun	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

d. Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan terakhir

		Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	2.7	2.7	2.7
	SLTA	31	41.9	41.9	44.6
	Diploma III	7	9.5	9.5	54.1
	Sarjana SI	31	41.9	41.9	95.9
	Sarjana SII	3	4.1	4.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

LAMPIRAN IV

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

A.UJI VALIDITAS

1) Variabel Motivasi kerja Islam

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.319	.123	.672**
	Sig. (2-tailed)		.171	.606	.001
	N	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	.319	1	.225	.733**
	Sig. (2-tailed)	.171		.340	.000
	N	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	.123	.225	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.606	.340		.001
	N	20	20	20	20
x1	Pearson Correlation	.672**	.733**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	
	N	20	20	20	20

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

2) Variabel Kemampuan

Correlations

		x2.4	x2.5	x2
x2.4	Pearson Correlation	1	.289	.648**
	Sig. (2-tailed)		.216	.002
	N	20	20	20
x2.5	Pearson Correlation	.289	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.216		.000
	N	20	20	20
x2	Pearson Correlation	.648**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	20	20	20

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

3) Variabel Disiplin kerja Islam

Correlations

		x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3
x3.6	Pearson Correlation	1	.439	.134	.690**	.035	.121	.603**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.053	.574	.001	.883	.611	.005	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.7	Pearson Correlation	.439	1	-.234	.268	.259	.110	.560*	.561*
	Sig. (2-tailed)	.053		.320	.253	.270	.645	.010	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.8	Pearson Correlation	.134	-.234	1	.416	.495*	.369	-.109	.421
	Sig. (2-tailed)	.574	.320		.068	.026	.110	.648	.065
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.9	Pearson Correlation	.690**	.268	.416	1	.259	.424	.458*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.253	.068		.270	.063	.042	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.10	Pearson Correlation	.035	.259	.495*	.259	1	.641**	.370	.649**
	Sig. (2-tailed)	.883	.270	.026	.270		.002	.108	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.11	Pearson Correlation	.121	.110	.369	.424	.641**	1	.361	.633**
	Sig. (2-tailed)	.611	.645	.110	.063	.002		.118	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3.12	Pearson Correlation	.603**	.560*	-.109	.458*	.370	.361	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.648	.042	.108	.118		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	.700**	.561*	.421	.783**	.649**	.633**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.065	.000	.002	.003	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

4) Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		y.13	y.14	y.15	y.16	y.17	y
y.13	Pearson Correlation	1	.346	.565**	.623**	.608**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.135	.009	.003	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y.14	Pearson Correlation	.346	1	.504*	.379	.438	.681**
	Sig. (2-tailed)	.135		.023	.099	.054	.001
	N	20	20	20	20	20	20
y.15	Pearson Correlation	.565**	.504*	1	.493*	.569**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.009	.023		.027	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y.16	Pearson Correlation	.623**	.379	.493*	1	.573**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.099	.027		.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y.17	Pearson Correlation	.608**	.438	.569**	.573**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.004	.054	.009	.008		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.825**	.681**	.780**	.792**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

B.UJI RELIABILITAS

10 Variabel Motivasi kerja Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	4

11 Variabel Kemampuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	3

12 Variabel Disiplin kerja Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

13 Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	90.9
	Excluded ^a	2	9.1
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

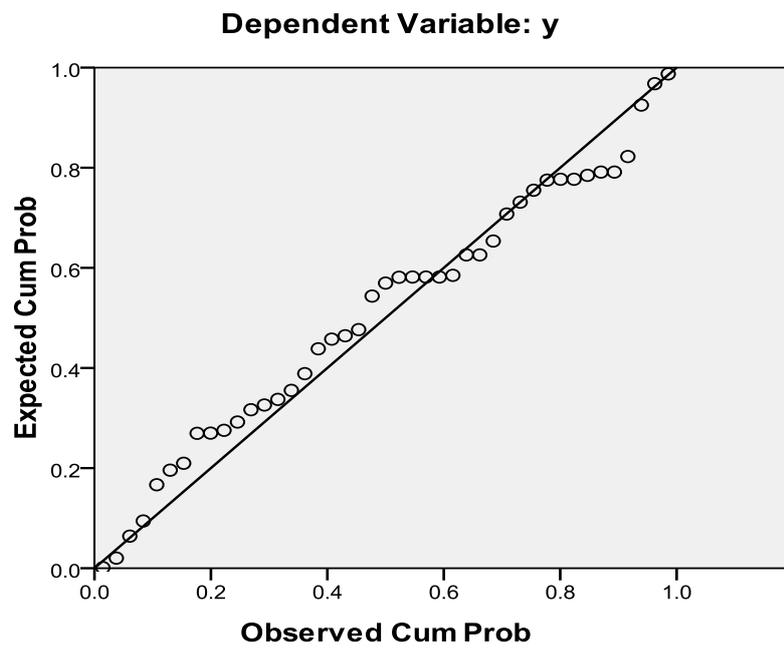
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

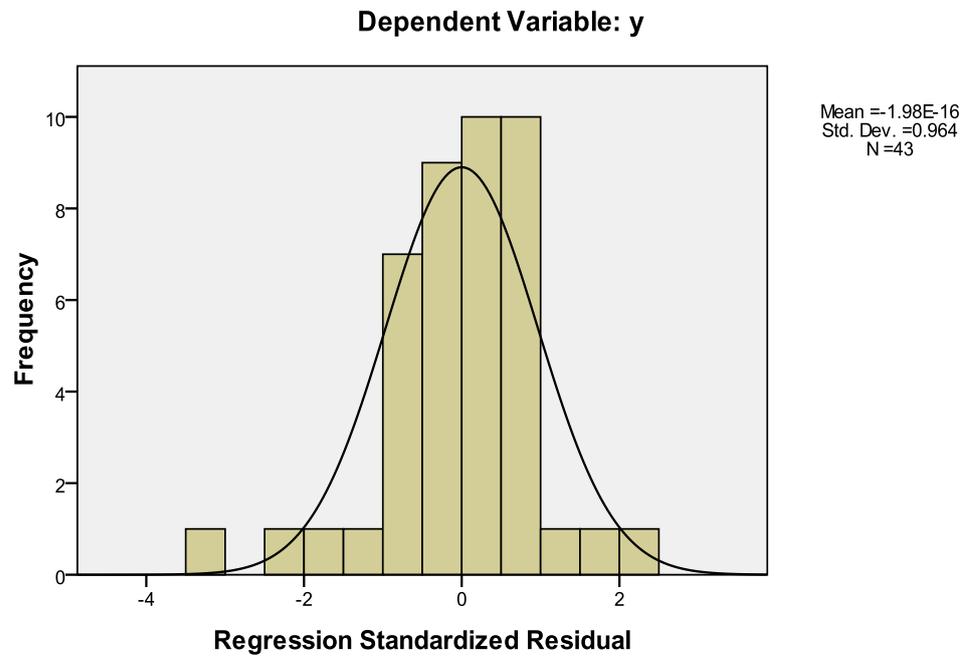
LAMPIRAN V
HASIL REGRES DAN ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



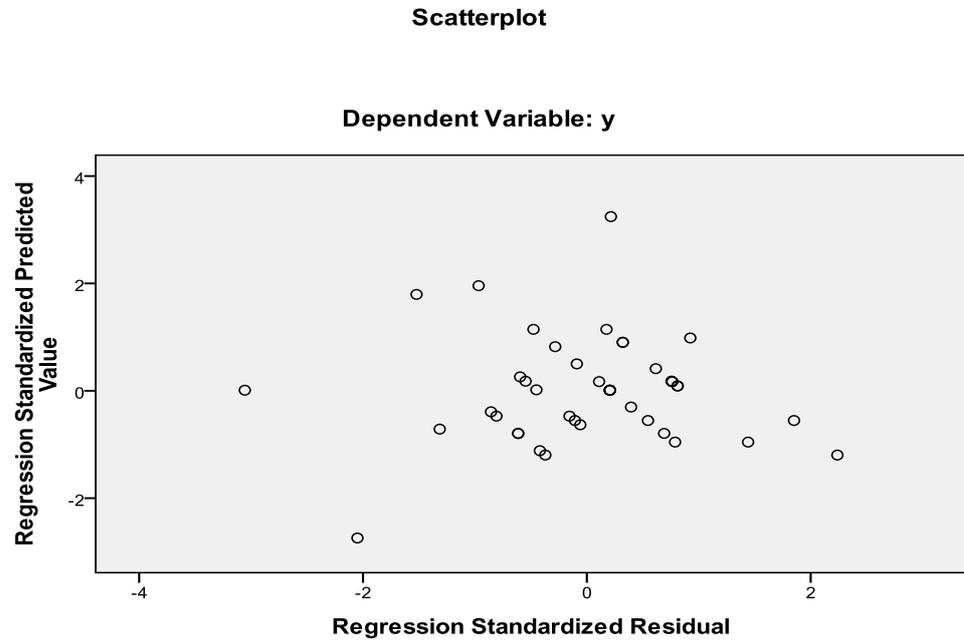
b. Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169		
x1	.148	.201	.101	.736	.466	.971	1.029
x2	.899	.342	.374	2.633	.012	.914	1.095
x3	.223	.126	.251	1.771	.084	.919	1.088

a. Dependent Variable: y

c. UJI HETEROKEDASTISITAS



d. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	.530 ^a	.281	.226	1.53269	.281	5.083	1.638

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

e. UJI PERSAMAAN REGRESI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169		
x1	.148	.201	.101	.736	.466	.971	1.029
x2	.899	.342	.374	2.633	.012	.914	1.095
x3	.223	.126	.251	1.771	.084	.919	1.088

b. Dependent Variable: y

f. UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.767	4.119		1.400	.169
x1	.148	.201	.101	.736	.466
x2	.899	.342	.374	2.633	.012
x3	.223	.126	.251	1.771	.084

a. Dependent Variable: y

g. UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.825	3	11.942	5.083	.005 ^a
	Residual	91.617	39	2.349		
	Total	127.442	42			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

LAMPIRAN VI

TABEL NILAI T DAN F

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20

21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41

42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Nur Ayu Rukmana Sari
2. Tempat/Tanggal Lahir : Peunaron, 10 April 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Jawa
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Desa Bukit tiga, Kec. Peunaron, Kab. Aceh Timur
9. Orang Tua/Wali :
 - a. Ayah : Supriyo
 - b. Ibu : Rubinah
10. Alamat Orang tua : Desa Bukit tiga, Kec. Peunaron, Kab. Aceh Timur
11. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD : SD Negeri Transmigrasi 2008 .
 - b. SLTP : Mtss Nurul Ulum Peureulak 2014
 - c. SLTA : SMA Plus Nurul Ulum Peureulak 2014
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa 2014 Sampai Sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 02 Juli 2018
Penulis

Nur Ayu Rukmana Sari