

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survey Pada Karyawan Perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an
Dua Kelapa)**

SKRIPSI

Oleh :

JUHAR MANIK

NIM: G74218087



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya Juhar Manik dengan NIM G74218087, menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya, bukan hasil peniruan atau penjiplakan dari karya orang lain. Skripsi ini juga belum pernah diajukan dalam mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan referensi dengan menyebutkan nama penulis dan dicantumkan di daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan jika di kemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak kebenaran pada pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh.

Surabaya, 04 April 2023



Juhar Manik
NIM. G74218087

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Perusahaan Wingko Babat Pak Mi’an Dua Kelapa)” yang ditulis oleh Juhar Manik NIM G74218087 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 04 April 2023

Pembimbing,



Dr. Lilik Rahmawati, S.Si., M.E.I
NIP : 198106062009012008

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Karyawan Perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa)


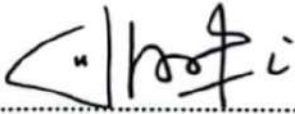


Oleh
Juhar Manik
NIM: G74218087

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 13 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Lilik Rahmawati, S.Si., M.E.I
NIP. 198106062009012008
(Penguji 1)
2. Dr. H. Ah. Ali Arifin, M. M.
NIP. 196212141993031002
(Penguji 2)
3. Deasy Tantriana, MM
NIP. 198312282011012009
(Penguji 3)
4. Riska Agustin, S. Si., M.SM
NIP. 199308172020122024
(Penguji 4)

Tanda Tangan:


.....

.....

.....

.....

Surabaya, 13 April 2023



Dekan
Dr. Strajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: Perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Juhar Manik
NIM : G74218087
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
E-mail Address : manikjuhar8@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an
Dua Kelapa)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Agustus 2023

Penulis

(Juhar Manik)

ABSTRAK

Dalam beberapa tahun kemaren sejak adanya pandemi terdapat kinerja karyawan yang menurun pada perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa. Karyawan dalam perusahaan merupakan aset penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan adanya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap keinerja karyawan serta apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil adalah karyawan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa yang berjumlah 55 orang, sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan seluruh jumlah populasi. Teknik untuk pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan serta wawancara pada pemilik usaha dan karyawan secara langsung pada usaha Wingko Babat Pak Mi'an. Adapun analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 23, dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji F, Uji T, dan analisis koefisien determinan.

Hasil penelitian yang diperoleh pada motivasi kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.001, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, dan etos kerja Islam paling dominan berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0.000 terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Skripsi	7
1.6 Kontribusi Riset.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Etos Kerja Islam	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis	32
2.4 Kerangka Pikir.....	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	37

3.3	Populasi Dan Sampel.....	37
3.4	Variabel Penelitian	38
3.6	Data Dan Sumber Data.....	41
3.7	Teknik Pengumpulan Data	42
3.8	Teknik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum	46
4.1.1	Profil Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	46
4.1.2	Sejarah Berdirinya Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	47
4.1.3	Visi Dan Misi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.....	51
4.1.4	Aktivitas Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	51
4.1.5	Sasaran Dan Tujuan Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.....	52
	Struktur Organisasi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	53
4.1.6	Bentuk Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan.....	55
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.3	Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis.....	69
4.3.1	Analisis Data	69
4.3.2	Pengujian Hipotesis	74
4.4	Pembahasan Penelitian	80
BAB 5 PENUTUP.....		92
5.1	Kesimpulan.....	92
5.2	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	39
Tabel 4. 1 Hari dan Jam Kerja Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Islam.....	65
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	67
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	69
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	70
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam (X3).....	71
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji T.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.....	53



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagian masyarakat di Lamongan memelih menjadi pekerja karyawan dari pada pengusaha. Manusia merupakan makhluk yang bekerja, tanpa bekerja manusia tidak mendapatkan apapun terkecuali mereka berusaha. Bekerja merupakan kodrat kebutuhan hidup keluarga dan masyarakat. Selain itu untuk hidup baik kehidupan spiritual, intelektual, fisik biologis, maupun kehidupan berbagai bidang. Karena bekerja dan berusaha merupakan hal yang mutlak bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan dan dalam Islam menilai sebagai ibadah yang berpahala dimana tidak menentukan jenis kerja dan usahanya. Dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam suatu bisnis dan telah di akui secara luas. Pengembangan dari peran Agama yang memiliki tingkat pengaruh tertentu pada karakteristik budaya masyarakat dan lembaga sendiri memiliki peranan penting dalam kehidupan individu, masyarakat dan organisasi (Intan Permata Sari & Rini Nugraheni, hlm. 106).

Dimana informasi yang membuat masyarakat ketakutan adanya pandemi sejak tahun 2020 membuat semua para pegawai dan berbagai perusahaan membuat kinerja pegawai menurun sehingga target dalam perusahaan juga menurun. Banyak keluhan mulai muncul tidak hanya karyawan namun juga para atasan perusahaan kesulitan mengkondisikan karyawan dan hasil perolehan usahanya untuk di jual seperti biasanya sekarang tidak bisa. Sehingga para karyawan juga harus intens didalam rumah untuk mengurus

anak-anaknya untuk belajar, karena adanya pandemi Covid-19 pembelajaran di laksanakan secara *online*. Sehingga semua masyarakat waspada bekerja dan belajar didalam rumah untuk menghindari angka kenaikan pandemi.

Dalam situasi seperti ini seharusnya tidak menuntut mereka untuk bekerja secara paksa. Jika selalu di paksa untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik maka akan merugikan semuanya. Dimana para karyawan butuh penyemangat dan penyegaran, agar lebih rileks sejenak pikiran dan otot-ototnya. Mereka juga membutuhkan motivasi untuk membangkitkan semangat, mengingatkan makna hidup dan bekerja, serta dengan memberi makna syukur, sabar, dan ikhlas. Mereka perlu disadarkan kembali agar mengingatkan bahwa kita punya Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, tempat memohon dan pertolongan termasuk perlindungan selama pandemi Covid-19 (Aqua Dwipayana, 2021).

Dalam mewujudkan target setiap karyawan perlu adanya motivasi yang tinggi agar target mereka bisa tercapai. Umumnya motivasi menjadi kunci utama solusi agar mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020:121) motivasi merupakan timbul adanya sebuah masalah atau kebutuhan dan dorongan keinginan individu yang bertujuan untuk memperoleh suatu kepuasan. Proses dalam motivasi dengan pengenalan kebutuhan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya peranan motivasi saja menjadi salah satu tujuan perusahaan, dibutuhkan juga kepuasan setelah adanya tindakan asupan motivasi didalamnya.

Setiap karyawan pasti ingin mendapat kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu menjalankan manajemen secara benar serta memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang didapat dari evaluasi dalam karakteristiknya (Bagus & Edy. 2018. hlm. 2). Maka kepuasan kerja karyawan merupakan sikap terhadap karyawan dalam pekerjaannya yang bersangkutan ke situasi kerja, seperti kerja sama, kenyamanan, perolehan yang didapat saat bekerja, dan hal yang berhubungan dengan faktor fisik serta psikologis (Sutrisno, 2017, hlm. 74)

Dalam hal kebutuhan, terdapat tiga kebutuhan pokok/primer yang menjadi tujuan utama bagi seseorang sehingga ia harus bekerja, yaitu kebutuhan sandang, pangan dan papan. Namun dengan era yang semakin berkembang saat ini, para karyawan yang bekerja perlu juga memenuhi kebutuhan lainnya dalam hidup mereka sehingga sangat diperlukan suatu munculnya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga bekerja tidak mendapat pengalaman hanya dalam segi kebutuhan dalam dirinya saja namun mendapat pengalaman dalam perusahaan juga (Deni Candra urba, Victor P.K Lengkong, & Sjendry Loindong, hlm. 842).

Etos kerja yang tinggi dalam setiap karyawan di suatu perusahaan akan membuat setiap karyawan akan efektif dalam bekerjanya. Dengan adanya pandemi Covid-19 membuat para karyawan kebingungan menghadapi

pekerjaan karena pikiran terpecah, memikirkan keluarga dan dirinya saat bekerja. Sehingga butuh asupan dari pemimpin untuk memberi pencerahan agar tujuan dan target dalam tugas mereka terselesaikan walau tidak sesuai dari sebelum pandemi. Dimana tumbuhnya sikap tanggung jawab, keinginan serta keberanian untuk melakukan inovasi baru pada proses kerja di perusahaan ialah perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam setiap karyawan (Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim dan Lusi Oktaviani, 2018, hlm. 412). Dalam Islam, kerja ialah salah satu sarana manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia serta akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala surah Al-An'am (6) : (132)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (الأنعام: ١٣٢)

Artinya : “ Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Etos kerja yang Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etos kerja. Ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islami terlihat pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang mendalam bahwa bekerja merupakan ibadah dan berprestasi merupakan suatu kewajiban (Himanisyah, 2020). Dalam penelitian ini perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa belum maksimal dalam

melaksanakan etos kerja Islam, namun karyawan semua menganut agama Islam. Sehingga kesempatan peneliti untuk membantu perusahaan agar lebih maksimal menerapkan etos kerja Islam dengan sesuai harapan peneliti.

Menurut Osibanjo, Adewale Omotayo & Akinbode, James & Falola, Hezekiah Olubusayo & Oludayo, O. Olumuyiwa (2018, hlm. 108) Kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan atau sesuatu yang dilakukan oleh karyawan, dengan itu prestasi kerja lahir melalui perilaku pemegang pekerjaan dibandingkan dengan hasil. Oleh karenanya dalam hal kepuasan bekerja dan etos kerja akan muncul disetiap karyawan itu sendiri, sehingga motivasi dibutuhkan dalam setiap karyawan bahkan perusahaan disuatu saat nanti.

Salah satu perusahaan wingko yang berada di Kecamatan Babat merupakan perusahaan kecil yang sudah lama berdiri namun terdapat beberapa karyawan yang merasa membutuhkan motivasi agar tumbuh adanya semangat kerja sehingga berhubungan erat dengan adanya kinerja karyawan. Hal ini tidak kalah penting adanya kepuasan kerja dalam karyawan juga dibutuhkan dalam hasil kerja kerasnya dalam bekerja, dan etos kerja Islam diterapkan dalam setiap karyawan untuk memperoleh hal yang baik sesuai keinginan perusahaan ataupun masyarakat nantinya. Dimana kesempatan penulis untuk meneliti dan memberikan hasil yang bisa membantu perusahaan. Penelitian ini akan melakukan penelitian dengan baik dan sistematis dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat menggunakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa ?
2. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan untuk penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebuah harapan dalam penelitian ini agar bisa bermanfaat untuk kepedaannya. Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini berharap bisa menjadi sumber atau bahan pengetahuan terhadap kajian teori keilmuan yang akan meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini.
 - b. Penelitian ini dapat memberi manfaat bagi tempat penelitian dan mendapat kemampuan meneliti lebih baik serta menambah wawasan dan pengalaman.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berharap dapat menjadi sumber informasi atau ide mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan cara menciptakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam terhadap karyawan di lembaga atau perusahaan.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dalam penelitian, manfaat dalam penelitian, sistematika penelitian, dan kontribusi riset.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Terdapat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hubungan antar variabel, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Terdapat desain penelitian terdahulu, waktu dan tempat penelitian, populasi serta sampel, variabel penelitian, definisi operasional, jenis serta sumber data, serta teknik dalam menganalisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Terdapat gambaran umum objek penelitian, analisis model, dan pengujian hipotesis.

BAB V : PEMBAHASAN

Terdapat temuan penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Terdapat kesimpulan, keterbatasan, dan saran.

1.6 Kontribusi Riset

Hasil penelitian yang akan keluar dapat dipakai oleh perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk menambah motivasi kinerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam terhadap karyawan agar perusahaan bisa berjalan lebih baik lagi.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan suatu rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Golwin, Cut Fitri, Hendra, Meilissa, dan Eiklecia, 2019:28). Faktor pendorong individu dalam melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membedakan bahwa keinginan dan kebutuhan setiap idividu berbeda-beda.

Motivasi dapat diartikan suatu keinginan yang ada di dalam diri seseorang dan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan dari motivasi tersebut. Motivasi juga merupakan sebagai suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu untuk mencapai tujuannya (Zumrotul). Motivasi yang nantinya akan begitu penting untuk perusahaan kedepannya jika memiliki masalah yang membutuhkan pedoman untuk manajemen

perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan membangkitkan para karyawan dalam perusahaan.

2. Metode-Metode Motivasi

Menurut Wandy, Iis, dan Rini (2018:53) metode motivasi bisa dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Motivasi secara langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Maka, yang bersifat khusus seperti memberi pujian, bonus, penghargaan dan lain-lainnya.
- 2) Motivasi secara tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang bisa mendukung, bisa menunjang lancarnya tugas, sehingga setiap karyawan bisa bersemangat dan betah mengerjakan tugasnya di perusahaan. Sebagai contoh motivasi tidak langsung ini seperti ruangan yang nyaman, penerangan yang pas, lingkungan yang baik, alat dan bahan selalu terjamin baik, serta tempat ibadah yang nyaman.

3. Tujuan Motivasi

Dalam motivasi juga mempunyai tujuan, menurut Wandy, Iis, dan Rini (2018:50) yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
- 2) Meningkatkan kedisiplinan setiap karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas setiap karyawan dalam perusahaan.
- 4) Mempertahankan kestabilan setiap karyawan.
- 5) Meningkatkan kreativitas serta partisipasi dan loyalitas setiap karyawan.
- 6) Menanamkan rasa tanggung jawab setiap karyawan dalam tugasnya.
- 7) Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik.

4. Indikator Motivasi

Menurut Fatiyatul (2021:29-30) dalam indikator motivasi bahwa manusia mempunyai 5 kebutuhan yang harus terpenuhi yaitu dengan :

- 1) Kebutuhan sosial dengan menerima kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam lingkungan tersebut, dan persahabatan.
- 2) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan perlindungan yang seperti rumah atau pakaian dan kebutuhan akan kesehatan jasmani yang seperti makan dan minum.
- 3) Kebutuhan rasa aman yang dimana kebutuhan ini membutuhkan keselamatan dirinya, perlindungan fisik dan emosi mereka.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu kebutuhan untuk meraih tujuan atau cita-cita mereka.

5) Kebutuhan penghargaan ialah dimana seseorang butuh dihormati dalam suatu hal harga diri, prestasi yang mereka peroleh, dan status dari orang lain serta keberadaan yang diakui.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Golwin, Cut Fitri, Hendra, Meilissa, dan Eiklecia (2019:37) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong setiap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengambil karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan setiap pegawai, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Selain itu kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik kepada semua hal yang berhubungan pada pekerjaan dengan dilakukan oleh karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memilih sikap yang positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut menganggap pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menyenangkan bukan lain halnya menjadi beban tugas atau paksaan dari perusahaan tersebut.

Dibandingkan dengan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaannya mungkin bisa jadi memiliki sikap yang negatif ataupun kurang baik dan berdampak pada ketidakpuasan kerja.

Tingkat kepuasan tersebut bisa dilihat atau dinilai dari karyawan yang sering melakukan unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, memiliki motivasi yang tinggi, tidak mempedulikan lingkungan sekitar, tidak mampu mempelajari pekerjaan yang dikerjakan, dan tidak seringnya masuk kerja. Dari dampak ketidakpuasan karyawan tersebut, maka dalam perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mungkin bisa meningkatkan kepuasan karyawan dengan harapan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Reina dan Anne, 2020:269)

2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Natalia, William, dan Ventje (2021:120) Kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan yang menantang, mendapat penghargaan, hubungan interpersonal dan kondisi lingkungan kerja. Anantara lain:

a. Kerja yang Menantang

Sebagian umum individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk mengasah keterampilan dan kemampuan serta dapat menambah pengalaman tugas lainnya, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang. Karena, pekerjaan menantang akan memberikan kesan membosankan,

tetapi jika terlalu menantang akan membuat karyawan frustrasi dan merasa gagal.

b. Mendapat Penghargaan

Sesuai dalam setara pekerjaan, pegawai menginginkan sistem gaji yang adil dan selaras sesuai gaji tingkatan pekerjaannya. Saat gajian dianggap adil, maka dalam tuntutan pekerjaan yang dipegang setiap karyawan, tingkat kesetaraan sesuai bidangnya, dan stars bayaran masyarakat mungkin akan terciptanya kepuasan setiap karyawan.

c. Hubungan Interpersonal

Setiap karyawan mendapat sesuatu yang lebih dari gaji atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan setiap interaksi sosial. Perilaku dan pengawasan pemimpin juga termasuk faktor penentu kepuasan setiap karyawannya.

d. Kondisi Lingkungan Kerja

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja untuk kenyamanan dan kemudahan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Seperti tempat parkir yang aman, lingkungan yang bersih, penataan ruang yang nyaman, fasilitas yang baik dan alat jugs berfungsi dengan baik, temperatur serta kebisingan yang tidak begitu parah.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Dimana pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan mempunyai komponen yang sesuai serta memuaskan.

b. Upah

Banyaknya bayaran yang diterima seseorang karyawan saat melaksanakan suatu pekerjaan apakah sesuai dengan kebutuhan mereka dalam pekerjaan yang mereka pegang.

c. Promosi

Kemungkinan besar seorang karyawan bisa berkembang sesuai kemampuannya dengan dinaikan jabatannya. Hal ini berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan agar mendapatkan peningkatan jabatan atau karir saat bekerja.

d. Pengawas

Seorang karyawan senantiasa memberikan perintah serta petunjuk saat pelaksanaan kerja dan menilai saat bekerja setiap perkembangannya.

e. Rekan Kerja

Seorang karyawan yang berhubungan atau berkomunikasi satu sama lain guna untuk mengerjakan dan menyelesaikan

masalah dalam pekerjaan. Sehingga dari salah satu atau lebih seorang karyawan merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.

2.1.3 Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja merupakan suatu perilaku pekerja positif yang tertanam pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap perusahaan harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya (Nurjaya, Denok, Aidil, Arga, dan Gunartin. 2021, hlm. 173-174).

Etos kerja merupakan pedoman seorang karyawan dalam bekerja berdasarkan norma atau aturan yang baik dari segi agama, budaya, ataupun kebiasaan. Etos kerja termasuk mendorong seorang karyawan untuk melakukan segala sesuatu dengan baik

untuk menghasilkan sebuah karya atau produk yang maksimal. Etos kerja adalah sikap maupun sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, kelompok atau bidang, dan suatu bangsa. Etos kerja seorang karyawan juga bagian dari tata nilai individual, begitu juga etos kerja kelompok masyarakat menjadi tata nilai pada masyarakat. Pada setiap perusahaan, etos kerja yang diterapkan memiliki perbedaan. Hal ini dipengaruhi pada norma budaya, agama, maupun kebiasaan yang dilakukan (Derry, Agus, dan Imamul. 2018, hlm. 26).

Etos kerja Islami merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam perspektif Al-Quran etos kerja merupakan etos atau etika yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktivitas dunia saja, namun bekerja dilakukan karena ibadah dan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah *Subhanahu Wata'ala*. Dimana kerja keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari pekerjaan yang halal dengan cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah *Subhanahu Wata'ala*. Maka dari itu hendaknya kita senantiasa bekerja keras agar mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebagaimana dalam surat An-Najm (53:39)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

2. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Menurut Fatiyatul, (2021, hlm. 18-19) dalam etos kerja juga mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

a. Baik dan bermanfaat (*Al-Shalah*)

Suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal saleh ketika ia lahir secara ikhlas dan pekerjaan itu bernilai kebaikan berdasarkan syara. Islam mengajarkan kepada manusia untuk melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat agar dapat mengangkat derajat manusia.

b. *Al-Itqan*/kemantapan dan *perfectnees*

Itqan berarti pekerjaan tersebut mencapai standar yang ditetapkan sehingga dalam melakukan pekerjaan tersebut membutuhkan skill dan pengetahuan yang optimal. Islam mengajarkan kepada manusia untuk terus mengembangkan ilmu dan kemampuannya.

c. Melakukan yang terbaik (*Al-Ihsan*)

Bahwa kualitas ihsan bermakna agar manusia melakukan pekerjaan dengan melakukan yang terbaik, setelah itu melakukan yang lebih baik lagi artinya harus mengalami

peningkatan dan melakukan lebih baik lagi disbanding yang pertama.

d. Kerja keras (*Al-Mujahadah*)

Artinya dalam bekerja manusia melakukan kebaikan untuk diri mereka sehingga manfaat dari hasil pekerjaannya senantiasa bertambah. Nabi Muhammad *Sallallahu 'alaihi wasallam* bersabda:

“Barangsiapa yang bekerja keras mencari nafkah untuk keluarganya, maka sama dengan pejuang di jalan Allah *Azza Wa Jalla*”. (HR. Ahmad)

Mujahadah secara luas memiliki arti bahwa manusia mengerahkan seluruh daya dan kemampuannya untuk kegiatan dan pekerjaan dengan baik. Allah *Subhanahu Wata'ala*. telah memberikan seluruh sumber daya, tinggal bagaimana manusia mengolahnya secara optimal untuk mencapai Ridha Allah *Subhanahu Wata'ala*.

e. Berloka-lomba dan saling menolong (*Tanafus* dan *ta'awun*)

Allah *Subhanahu Wata'ala* menyuruh semua orang untuk berbuat kebajikan dan taqwa. Hal ini menunjukkan tentang etos persaingan yang islami. Sedangkan tolong menolong yang dimaksudkan dalam hal ini adalah tolong menolong dalam kebaikan dan tidak boleh tolong menolong dalam hal keburukan dan dosa. Islam mengajarkan untuk

tolong menolong dalam pekerjaan yang baik agar pekerjaan yang berat terasa ringan.

f. Memanfaatkan waktu

Merupakan bagaimana menggunakan waktu yang baik dengan tidak menyia-nyaiakannya. Sehingga pekerjaan hari ini tidak mengganggu waktu dan tugas selanjutnya, dengan itu mengerjakan suatu hal harus diselesaikan terlebih dahulu.

3. Faktor-faktor Etos Kerja Islami

Menurut Layli (2022, hlm. 43-46) dalam faktor yang mendorong etos kerja yaitu sebagai berikut :

a. Agama

Agama merupakan sistem nilai yang berpengaruh pada pola hidup para penganutnya. Apabila seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama, maka orang tersebut akan selalu berfikir, bertindak dan bersikap sesuai dengan ajaran agama yang diyakini. Agama memiliki keterkaitan dalam terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan penganut agama tidak dapat lepas dari ajaran agama yang dianut. Ajaran tersebut diantaranya seperti fikiran, aktivitas sosial dan semangat kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa agama merupakan bagian dari faktor yang dapat mendorong terciptanya etos kerja.

b. Pendidikan

Pendidikan seseorang adalah faktor pendorong terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan etos kerja merupakan bagian dari kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dihasilkan dari beberapa hal diantaranya pendidikan yang bermutu, berkualitas, keahlian dan keterampilan dalam diri seseorang. Pada akhirnya, peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat mendorong terciptanya etos kerja. Dalam lembaga, bagi sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang berkualitas akan memberikan perkembangan yang baik pada lembaga. Jadi, sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan pada etos kerja yang baik. Etos kerja tersebut dapat mendorong keberhasilan dalam perusahaan.

c. Penghayatan pekerjaan

Penghayatan pekerjaan adalah kondisi seseorang ketika dapat memaknai dan mengetahui kegunaan dari pekerjaan yang dijalani. Penghayatan terhadap pekerjaan akan memberikan pengaruh terhadap etos kerja. Hal ini dikarenakan dengan menanamkan rasa penghayatan terhadap pekerjaan, maka seseorang akan dapat dengan mudah dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.

d. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan kerja yang terdapat dalam pekerjaan. Dalam perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap seluruh komponen perusahaan baik itu para pekerja dan pimpinan. Hal tersebut disebabkan apabila suasana kerja itu baik, maka seseorang dapat menciptakan etos kerja dengan mudah.

e. Motivasi Intrinsik Individu

Motivasi Intrinsik adalah dorongan atau motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri. Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan, etos kerja memiliki nilai-nilai yang diyakini untuk mendorong kualitas kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa individu yang bermotivasi tinggi, maka ia juga memiliki etos kerja yang tinggi.

4. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja merupakan semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai keagamaan yang dianutnya. Adapun indikator etos kerja Islami menurut Himanisyah (2020:35-36) terdiri dari tiga yaitu :

1. Kerja Merupakan Penjabaran Dari Aqidah, Meliputi:

- a) Dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
 - b) Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.
 - c) Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh.
 - d) Konsentrasi kegiatan terletak pada kewajiban, bukan ego.
 - e) Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja.
 - f) Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
2. Kerja Berlandaskan Ilmu, Meliputi:
- a) Pernah mengalami suatu pengalaman puncak.
 - b) Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
 - c) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
 - d) Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.
3. Kerja dengan meneladani sifat Allah dan mengikuti petunjuknya, yaitu:
- a) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
 - b) Mampu mengembangkan kreativitas.
 - c) Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
 - d) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Nurjaya, Denok, Aidil, Arga dan Gurnatin (2021:174) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Secara teori yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dari karyawan sendiri dapat bersumber atau dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Menurut (Nada, Renny, dan Alnisa. 2021 hlm. 782) yang dapat disimpulkan, bahwa terdapat faktor utama pemberi pengaruh pada kinerja, yaitu yang pertama adalah faktor dari internal: kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan disiplin. Berdasarkan data hasil diskusi dengan Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, mengenai kepuasan kerja di Pusluhtan sendiri belum pernah ada penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Kemungkinan terdapat beberapa pegawai yang bisa saja tidak puas dengan pekerjaannya ataupun dari faktot-faktor lain di kantor yang membuat mereka tidak puas ataupun puas dengan pekerjaannya. Terutama bekerja di tengah kondisi pandemi sekarang ini, beban pekerjaan lebih dipadatkan dan mengejar target untuk dipenuhi, serta kondisi yang kurang kondusif yang berkemungkinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Zahida I. B dan Siti R. (2022:210) adalah :

a. Kualitas output

Kualitas kerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas output

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Jangkah Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangkah waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.

d. Kehadiran Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah. Begitu juga jika karyawan kurang memiliki kinerja tinggi, maka bisa jadi tingkat kehadirannya akan lebih tinggi.

e. Kemampuan Bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik.

Dengan cara banyak komunikasi dan sering berinteraksi dengan karyawan lain atau pemimpin perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang dapat dilihat pada *Table 2.1* yang menunjukkan beberapa persamaan variabel penelitian serta metode dalam menganalisa data yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo)”. (Zahida I’tisoma Billah, Siti Romjah. 2022)	Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Model penelitian analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.	1) Variabel bebas motivasi dan etos kerja Islam 2) Variabel terikat kinerja karyawan	1) Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos	Kesamaan penelitiannya pada variabel bebas yaitu motivasi dan etos kerja Islam. Serta pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

				kerja Islam terhadap kinerja karyawan	
2.	<p>“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Ekspor Sabun). (Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, Eiklecia Ventriani U Zebua, 2019)</p>	<p>Metode yang digunakan ialah teknik simple random sampling dengan bantuan rumus sloving. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS.</p>	<p>1) Variabel bebas pada kepuasan kerja dan motivasi kerja. 2) Variabel terikat pada kinerja karyawan.</p>	<p>1) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja bernilai positif maka, kenaikan kepuasan kerja satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja bernilai positif maka, setiap kenaikan satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan penelitiannya yaitu pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat pada kinerja karyawan.</p>
3.	<p>“<i>The Effect of Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee’s Performance (Study on the employees Departement of</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey yaitu penelitian yang</p>	<p>1) Variabel bebas pada gaya kepemimpinan <i>situation</i>, etos kerja, dan motivasi kerja.</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan situasional, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan</p>	<p>Kesamaan penelitian pada variabel bebas etos kerja dan motivasi kerja serta pada variabel terikat yaitu</p>

	<i>Production in PT. Gudang Garam Kediri), (Vendi Arianto Sekar Gondo and Arik Prasetyo, 2017).</i>	mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research (penjelasan)	2) Variabel terikat pada kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri.	kinerja karyawan.
4.	“Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”, Zulhelmy & Nanda Suryadi. (2021)	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	1) Variabel bebas yaitu Kompensasi dan etos kerja Islam. 2) Variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan kompensasi dan etos kerja Islami	Kesamaan penelitian pada variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan variabel terikat pada kinerja karyawan.

				terhadap kinerja karyawan.	
5.	“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Cen Kurir Indonesia, Jakarta), Bagus Ikhsan Bagaskara dan Edy Rahardja (2018)	Metode penelitiannya yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi	1) Variabel bebas pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. 2) Variabel terikat pada kinerja karyawan.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta.	Kesamaan penelitian pada variabel bebas terdapat motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat pada kinerja karyawan.
6.	“Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu), Himansyah Wardani (2020).	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah cleaning service Institut	1) Variabel bebas terdapat pada etos kerja Islam dan komunikasi 2) Variabel terikat terdapat pada kinerja karyawan	Hasil penelitian bahwa hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa Etos Kerja Islam dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu diterima.	Kesamaan penelitian terdapat pada variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

		Agama Islam Negeri Bengkulu.			
7.	“Pengaruh Etos dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-ku Bratang Surabaya”, Ainani Tajriyan (2020).	Metode penelitian yaitu dengan kuantitatif yang termasuk penelitian lapangan, subjek karyawan pada Reny Swalayan-ku Bratang Surabaya. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara pada HRD Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya dan metode analisis menggunakan regresi linier berganda.	1) Variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam. 2) Variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh secara persial etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Kesamaan penelitian pada variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan motivasi kerja. Serta pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
8.	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas”, P. Ayu Asri Wulandari dan I	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kasual,	1) Variabel bebas pada motivasi kerja 2) Variaber terikat pada	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Kesamaan penelitian pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel

	W. Bagia (2020).	pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.	kinerja pegawai		terikat pada kinerja pegawai.
9.	“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”, Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim (2018).	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda.	1) Variabel bebas pada etos kerja Islami dan Komitmen Organisasi. 2) Variabel terikat pada kinerja karyawan	Hasil penelitian diketahui etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kesamaan penelitian pada variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan variabel terikat pada kinerja karyawan.
10.	“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado”, Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, dan	Metode penelitian yang bersifat kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner dan di olah menggunakan analisis linier berganda	1) Variabel bebas kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. 2) Variabel terikat pada kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan	Kesamaan penelitian pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

	Sjendry Loindong (2019).			terhadap kinerja karyawan.	
--	--------------------------	--	--	----------------------------	--

2.3 Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau penyemangat untuk meningkatkan kesadaran dalam diri seseorang yang datang dari luar maupun dalam. Dimana seorang pemimpin memotivasi dengan cara memberi hadiah ataupun kompensasi kepada karyawannya yang patut diberikan bentuk prestasi yang baik. Sehingga secara tidak sadar peningkatan kinerja karyawan yang lain akan lebih baik lagi kedepannya.

H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja terdapat perolehan hasil kerja dalam diri setiap karyawan dengan mengidentifikasi pada kegiatan, adaptasi dengan karyawan lain maupun pemimpin perusahaan dengan itu menganggap kinerja lebih penting untuk mereka sendiri agar mendapat tujuan pada perusahaan tertentu.

H₂ : Terdapat pengaruh secara persial antara kepuasan kerja terdapat kinerja karyawan.

3. Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang mempunyai etos kerja Islam memiliki semangat yang memberikan kesan positif pada lingkungan kerjanya. Dimana keberadaan dirinya dilihat sejauhmana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada karyawan yang lainnya, sehingga amal yang dikerjakan memberikan bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh secara persial antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Adanya motivasi kerja dari pihak perusahaan maupun luar, kepuasan kerja yang membuat semangat karyawan selalu rajin dan giat akan perkerjaannya, dan adanya etos kerja Islam salah satu karyawan memberikan pengaruh dan makna untuk karyawan yang lainnya. Dengan adanya hal tersebut karyawan di perusahaan cenderung lebih baik lagi dalam kinerja karyawan setiap harinya.

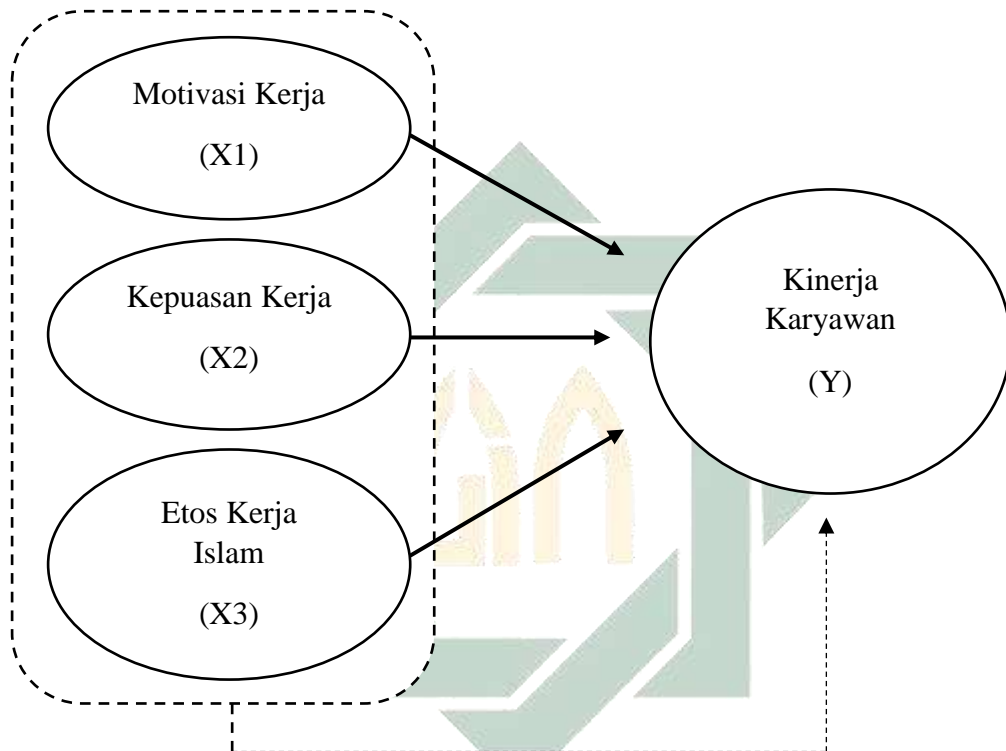
H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pikir

Dalam kerangka pikir terdapat suatu gambaran atau konsep alur proses dalam penelitian ini. Dimana gambar dibawah mengkonsep bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan menggunakan kajian dan teori diatas, peneliti merancang model penelitian yang ada pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Etos Kerja Islam

Y : Kinerja Karyawan

—————> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, penelitian ini menentukan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. H_{01} : Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a1} : Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. H_{02} : Variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a2} : Variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. H_{03} : Variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a3} : Variabel Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. H_{04} : Variabel Etos Kerja Islam secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_{a4} : Variabel Etos Kerja Islam secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Jayusman & Shavab (2020, hlm. 15), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan cara mencari informasi yang berhubungan dengan gejala yang ada, menjelaskan dengan jelas target yang akan dicapai, mengumpulkan data-data untuk membuat laporan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab menggunakan angka, baik dari pengumpulan data, penafsiran, dan hasilnya.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu untuk melakukan penelitian ini akan dimulai setelah dilakukannya seminar proposal. Lokasi penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini bertempat di Jl. Diponegoro Krajan, RT.02/RW.01, Gedu, Banaran, Kec. Babat, Kab. Lamongan.

3.3 Populasi Dan Sampel

5. Populasi

Populasi adalah suatu kemungkinan total semua nilai baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu dalam berkumpulnya orang tersebut secara lengkap (Zulhelmy & Nanda Suryadi, 2021, hlm. 234). Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda ini yang berjumlah 55 orang karyawan.

6. Sampel

Sampel adalah separuh bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Jasmalinda, 2021, hlm. 220). Dimana sampel yang akan digunakan merupakan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Wingko Babad Dua Kelapa Muda dengan kriteria tertentu.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Degree of Variability* yang akan dipilih sebagai metode yang akan digunakan untuk menganalisis data secara kuantitatif. Dalam teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sehingga seluruh populasi dalam penelitian menjadi sampel penelitian sebanyak 55 responden.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu bentuk apa saja yang diatur oleh peneliti yang bertujuan untuk dikaji. Maka, akan mendapatkan sebuah informasi terkait hal tersebut, kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini menggunakan variabel yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) yaitu sebuah variabel dengan mempengaruhi sebagai sebab perubahannya variabel terikat (Sugiyono, 2018, hlm. 39). Dalam penelitian ini variabel independen antara lain : Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Etos Kerja Islam (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018, hlm. 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional dan Indikator

Tabel 3. 1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Suatu dorongan dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perbuatan atau karakter dalam melakukan suatu kegiatan (Fatiyatul, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri 	Skala likert b) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 c) Setuju (S) diberi skor 4 d) Ragu-ragu (RR) diberi skor 3 e) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 f) Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1
Kepuasan Kerja (X2)	Suatu hasil kerja seseorang dengan mengidentifikasi psikologis pekerjaan yang mereka lakukan dengan menganggap kinerja penting untuk mereka sendiri agar mendapatkan tujuan pada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja 	Skala likert

	tersebut. (Robbin dan Judge, 2018)		
Etos Kerja Islam (X3)	Suatu sikap hidup yang berkeyakinan bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan diri mereka sendiri, tetapi termasuk manifestasi dari beramal saleh sehingga bekerja termasuk ibadah yang sangat luhur (Fatiyatul, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berperan aktif dan pekerja keras sesuai anjuran Hadist/Nabi Muhammad 2. Hemat, sedekah dan bersemangat 3. Bersikap profesional dan tekun sesuai perjanjian awal masuk 4. Efektif, tepat dan kreatif 5. Bertanggung jawab, disiplin dan jujur 6. Niat bekerja karena Allah Subhanahu wa Ta'ala 7. Memiliki tujuan hidup untuk kerja dengan mendalami sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuknya 8. Mampu bekerjasama dengan orang lain dan percaya diri serta kerja yang dilandasi ilmu agama 9. Sabar dan sederhana 10. Bekerja sesuai peraturan yaitu 	Skala likert

		berdasarkan aqidah	
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu yang sifatnya individual, dimana pada semua karyawan memiliki berbeda-beda tingkat kemampuan saat melaksanakan tugasnya. Dimana pihak manajemen akan mengukur kinerja karyawan sesuai dengan unjuk kerja dengan masing-masing karyawan (Bukhari dan Pasaribu, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Komunitas 3. Kecepatan 4. Kemampuan 5. Inisiatif 	Skala likert

3.6 Data Dan Sumber Data

Data merupakan input utama yang akan dikelola dalam penelitian untuk memperoleh output yang dapat memecahkan masalah dan pertanyaan didalam penelitian. Sumber data ada dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama atau asli. Data primer tersebut bisa berwujud pendapat orang, hasil observasi pada suatu benda, kegiatan dan hasil suatu pengujian (Rudianto, Mislinawati, & Audi, 2020, hlm. 129). Data primer yang akan didapatkan peneliti melalui kuesioner atau angket terhadap karyawan di perusahaan Wingko Babad Dua Kelapa Muda.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, yaitu melalui media perantara. Umumnya data sekunder berwujud laporan atau catatan (Rudianto dkk., 2020, hlm. 129). Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen jurnal dan buku.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan yang telah di angkat, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket (Kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat sebuah pertanyaan tertulis agar dijawab oleh responden. Penelitian ini berupa angket terbuka, dimana responden diberi kebebasan untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang telah dialami sendiri. Angket terdiri dari dua bagian, antara lain:

- a. Data pribadi responden yang akan di jaga kerahasiaannya.
- b. Beberapa indikator untuk menguji variabel penelitian Skala Likert.

2. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab lisan antara dua orang secara langsung maupun dengan percakapan agar mendapatkan informasi dengan pasti. Percakapan tersebut dilakukan dengan dua orang yaitu pewawancara merupakan seseorang yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai merupakan seseorang yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara secara langsung kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian ini yaitu kepada pemilik perusahaan dan salah satu karyawan, pewawancara akan menyediakan sebuah pertanyaan-pertanyaan tertulis. Sehingga data pada penelitian tersebut merupakan gambaran umum tentang Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan pada perusahaan Wingko Babad Dua Kelapa Muda.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan mengutip langsung dari sumber yang tertulis yang berhubungan dengan permasalahan yang bisa digunakan sebagai pedoman dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk menyelidiki dan menata informasi yang sudah diperoleh. Informasi atau data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner akan dianalisa dengan software SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda akan dipakai dalam menarik suatu kesimpulan dari masalah yang akan diteliti. Proses analisis ini antara lain:

1. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan mengamati kembali angket atau kuesioner yang sudah diisi oleh responden untuk memastikan bahwa pernyataan telah dijawab oleh responden dengan lengkap.

2. Menghitung Nilai Jawaban Responden.

Dalam menguji pernyataan dari setiap variabel, uji validitas dan reliabilitas yang hendak digunakan. Analisa data akan menggunakan statistik deskriptif, serta analisis regresi berganda yang terdiri dari Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi, dan lainnya. Penjelasan tersebut sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu uji yang menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang semestinya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu valid. Dalam memenuhi syarat valid, minimal nilai signifikansi dari korelasi $<0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F memperlihatkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

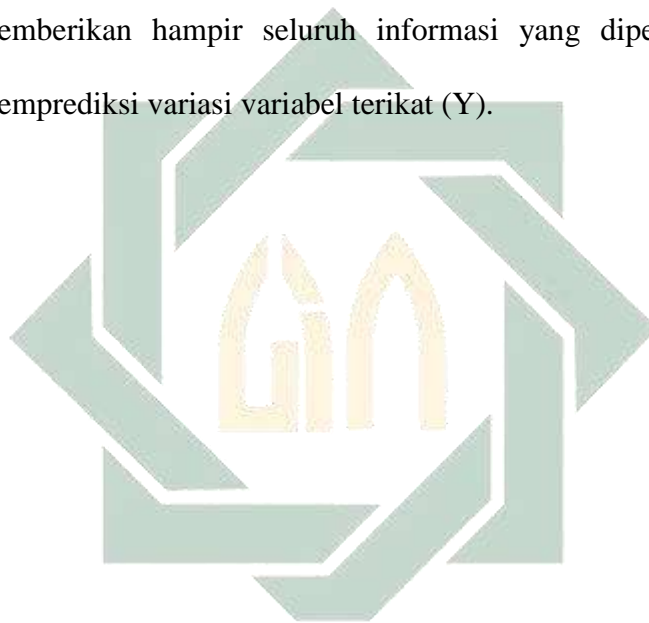
d. Uji t (Uji Parsial)

Uji t memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi

variabel terikat. Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai semakin besar atau mendekati 1, maka variabel bebas (X) bisa memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Y).



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

Produk pangan industri rumah tangga Pak Mi'an telah memenuhi persyaratan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia secara sertifikasi. Data kelembagaan sebagai berikut :

Nama IRT (Industri : MI'AN DUA KELAPA
Rumah Tangga)
Nama Pemilik : SAMI'AN
Jenis Pangan : Wingko Babat
Kemasan Primer : Kertas
Alamat : Jl. Diponegoro Rt/Rw. 002/001 Ds.
Banaran Kec. Babat Kab. Lamongan
P-IRT NO : 3153524011012-22
Nomor : HK.03.1.04.12.2205
Tahun : 2012
Tanggal : 05 April 2012
Di Tetapkan Tanggal : 04 Juli 2017

4.1.2 Sejarah Berdirinya Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

Wingko Babat adalah suatu jajanan kuliner yang berasal dari Lamongan, Jawa Timur. Wingko babat pertamakali ada pada tahun 1898 yang didirikan oleh Loe Soe Siang dan istrinya Djoa Kiet Nio, seorang pendatang dari Tiongkok lalu menetap di Babat, Lamongan. Loe Soe Siang merantau untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya, ia membuat jajanan kue yang diberi nama “Wingko” dan pada saat itu menetap dan dijual di Babat, serta jajanan tersebut dikenal dengan sebutan “Wingko Babat”. Pada tahun 1934 terdapat surat kabar dari Soerabaijasch handelsblad telah melaporkan bahwa terdapat jajanan kue “Wingko”, dalam surat kabar ini menandakan bahwa jajanan Wingko telah dijadikan oleh-oleh khas dari Babat Lamongan jauh sebelum adanya Wingko Babat yang ada di Semarang. Loe Soe Siang dan Djoa Kiet Nio memiliki dua orang anak, yaitu Loe Lan Ing dan Loe Lan Hwa. Loe Lan Ing merupakan pewaris generasi ke dua usaha Wingko Babat di Babat Lamongan, sedangkan Loe Lan Hwa mengikuti suami The Ek Tjong (D Mulyono) ke Semarang. Pada tahun 1944 Loe Lan Hwa bersama suaminya The Ek Tjong (D Mulyono) beserta kedua anaknya The Giok Kwie (6 tahun) dan The Gwat Kwie (4 tahun) bertempat dari Babat ke Semarang, karena pada saat itu di Babat sedang dilanda huru-hara akibat dari dampak kekalahan Jepang pada Perang Dunia II yang ikut dirasakan warga Babat. Akhirnya Loe Lan Hwa ikut suami ke Semarang.

Tahun 1946 adalah awal dari pembuatan Wingko Babad. Loe Lan Hwa dan D Mulyono merupakan pendiri Wingko Babat pertama di Semarang. Ia mulai memperkenalkan resep olahan keluarganya di Semarang dengan diberi nama Wingko Babat “Cap Kereta Api”. Semula Wingko Babat tersebut dibungkus dengan kertas biasa tanpa cap atau merek. Namun, ketika pembeli mulai bertanya mengenai kue buatannya itu, Loe Lan Hwa pun baru mulai berpikir untuk memberikan cap atau merek. Merek yang dipilih yaitu “Cap Kereta Api”. Ide dan logo tersebut Ia dapatkan dari gambar sampul buku saran yang tersedia di kereta makan, dulu disebut sebagai gerbong restorasi. Ilustrasi Kereta Api yang dibuat dalam kemasan wingkonya ialah pilihan dari D Mulyono yang berkerja di bagian restorasi Kereta Api. Pada tahun 1958, D Mulyono mulai mendaftarkan Wingko buatannya pada merek dagang. Hal ini disebabkan karena mulai muncul pesaing lain yang mempunyai nama yang hampir sama dengan Wingko Babad asli.

Munculnya berbagai merek Wingko Babat di pasaran membuat masyarakat yang menyukainya menjadi bingung. Meskipun namanya berbeda-beda tetapi gambar pada kemasannya kereta api semua. Dari rasa dan ukuran berbeda. Namun, dari perkembangan masyarakat ada yang tetap percaya pada kualitas Wingko Babat yang diproduksi oleh D. Muljono. Tetapi, ada pula yang memilih wingko babat merek yang lain yang lebih murah (meskipun ukurannya lebih kecil). Munculnya beberapa pesaing dengan menggunakan merek Kereta Api, Loe Lan Hwa

dan D Mulyono merasa dirugikan. Akhirnya D Mulyono mengajukan peringatan atau teguran kepada merek produsen Wingko Babat lainnya yang masih menggunakan gambar Kereta Api dalam kemasan produknya agar mengganti gambar dan nama pada produk Wingko yang mereka produksi. Para kompetitor itu tidak boleh lagi memakai nama dan gambar Kereta Api. Hal ini mengakibatkan munculnya banyak merek Wingko Babat selain merek “Kereta Api” di Semarang (Suwati dan Ufi, 2021).

Beberapa tahun setelah adanya pesaing di Semarang, di Babat juga mulai banyak yang menjual produk Wingko Babat namun berbeda-beda merek. Termasuk usaha Pak Mi'an ini dimulai pada tahun 1983 dengan merek “Wingko Babat Pak Mi'an” cap Dua Kelapa, dimana usaha pertama kali membuat sendiri dan di jual sendiri. Setelah beberapa tahun laku keras Pak Mi'an mencari orang atau membuka peluang yang belum bekerja untuk membantu memproduksi hingga jualan, yang dulunya satu grobak sekarang lebih dari 20 grobak. Tak hanya itu setelah adanya cap kelapa muda dari Pak Mi'an ini ternyata banyak yang menggunakan cap kelapa muda juga. Namun, sangat mudah dicari karena merek dari Pak Mi'an sangatlah jelas sehingga penggemar mudah mengingat dan mencarinya. Setelah 29 tahun dijalani dan dipimpin oleh Pak Mi'an sendiri, akhirnya pada tahun 2012 dipegang oleh anaknya Pak Muhammad Mustofa karena Pak Mi'an sudah lanjut usia sehingga sekarang yang memimpin anaknya. Namun usaha ini tetap atas nama Pak Mi'an sendiri.

Wingko Babat Pak Mi'an ini dijual disekitar Babat dan di tempat wisata daerah Lamongan seperti WBL (Wisata Bahari Lamongan) serta wisata religi sunan daerah Lamongan. Dari ukuran ada yang besar dan ada yang kecil. Namun, yang ukuran kecil di kemas satu bungkus berisi 8 buah wingko. Sehingga pembeli bisa memilih sesuai keinginan dan seleranya. Dahulu produksi Wingko Babat Pak Mi'an ini di titip-jualkan pada penjual asongan, namun malah merugikan pihak produksi karena tidak memberikan perolehan hasil jualnya. Dari pihak pemimpin menyadari, sehingga tidak lagi menitip-jualkan di pedagang asongan. Setelah adanya tindakan tersebut sampai sekarang hanya menjual dari gerobak dengan (Wawancara Pak Muhammad Mustofa).

Usaha Wingko Babat telah memberikan pengaruh positif bagi kehidupan masyarakat sekitar. Dimana banyak perubahan ekonomi masyarakat Babat karena peluang adanya lapangan pekerjaan baru. Dengan adanya usaha Wingko Babat memberikan berbagai macam peran pekerjaan, seperti karyawan bagian pembuatan wingko, karyawan bagian penjualan, karyawan bagian administrasi dan membawa dampak baik bagi penjual kelapa muda. Tidak hanya itu dari pegunjung orang luar daerah Babat juga memberikan kepuasan dari konsumen maupun produsen, sehingga bentuk motivasi muncul dari konsumen. Karena memberikan rasa puas dan semakin terkenalnya khas Wingko Babat dari Pak Mi'an menyebar luas dari kalangan pegunjung maupun orang Lamongan sediri.

4.1.3 Visi Dan Misi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

a. Visi

Mewujudkan sebuah perusahaan makanan ringan yang terkenal di mata konsumen. Menjadi jajanan yang lebih disukai semua kalangan. Dan menjadi perusahaan makanan ringan yang memperkenalkan makanan khas Indonesia ke seluruh dunia.

b. Misi

- 1) Memberikan kualitas pelayanan yang nyaman dan baik bagi konsumen.
- 2) Meningkatkan kualitas makanan tradisional Wingko Babat.
- 3) Selalu berinovasi agar disukai oleh semua kalangan.
- 4) Melakukan promosi penjualan untuk menarik hati konsumen.

4.1.4 Aktivitas Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa merupakan usaha yang memproduksi makanan ringan sejenis kue. Salah satu bahan yang mencolok adalah kelapa muda dengan cap dua kelapa sehingga ciri khas yang mencolok yang didapat oleh usaha wingko babat pak mi'an yaitu kelapa mudanya. Usaha Wingko Babat Pak Mi'an tidak hanya menjual di jalan tetapi usaha wingko babat pak mi'an juga menjual usahanya melalui via whatsapp dan facebook.

Untuk jam kerjanya pada usaha wingko babat pak mi'an tidak ada hari libur namun karyawan diberikan hari libur 2 atau 3

kali dalam satu bulan. Untuk hari serta jam kerja akaryawan pada usaha wingko babat pak min'an adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Hari dan Jam Kerja Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin – Kamis	08.00 – 16.00
Jumat	08.00 – 11.00
Sabtu – Minggu	08.00 – 16.00

4.1.5 Sasaran Dan Tujuan Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

a. Sasaran

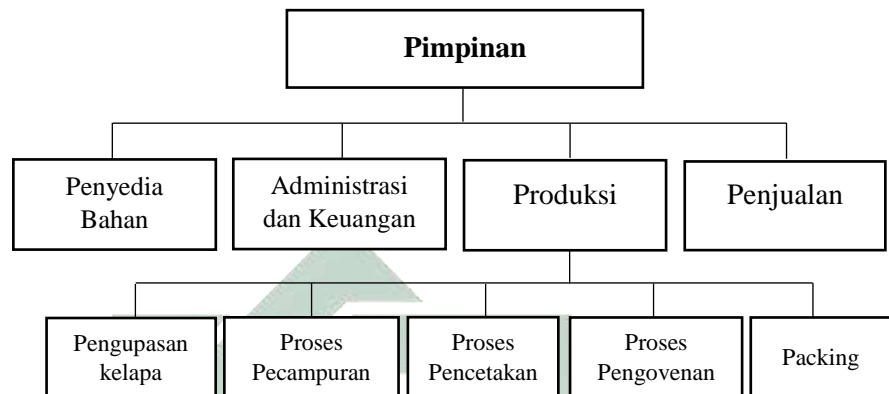
Sasaran usaha pada wingko Pak Mi'an adalah pendatang dari luar Babat maupun luar kota, wisatawan yang datang di tempat wisata sekitar Lamongan, dan menerima pesanan untuk acara hajatan (resepsi dan selamatan).

b. Tujuan

- 1) Meningkatkan kualitas rasa dengan rasa yang lebih enak dan menambah varian rasa untuk memuaskan konsumen.
- 2) Mendapatkan laba yang lebih tinggi.
- 3) Meningkatkan kualitas produk agar lebih banyak peminatnya sehingga tersebar melalui konsumen itu.
- 4) Mempertahankan keuntungan penjualan yang didapat setiap bulannya

- 5) Membuka seta menambah peluang kerja bagi masyarakat sekitar

Struktur Organisasi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa

Deskripsi pada masing-masing bagian Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu sebagai berikut:

- a. Pimpinan Perusahaan : Mengawasi setiap bagian-bagian karyawan pada perusahaan. Memilih dan menerima karyawan baru. Memimpin perusahaan dan mengkoordinir semua kegiatan karyawan. Membuat sistem untuk meningkatkan motivasi kerja dan skill karyawan.
- b. Penyedia Bahan : Melakukan pemeriksaan cukup tidaknya bahan baku untuk produksi. Melakukan penyetokan bahan dasar pembuatan wingko seperti tepung ketan,

- c. Bagian Administrasi dan Keuangan : Melakukan pendataan keluar dan masuk uang pada perusahaan, menyusun laporan keuangan dan kenirja karyawan, serta laporan kepada pemimpin.
- d. Bagian Produksi : Bertanggung jawab dalam kegiatan produksi keseluruhan. Melakukan penelitian dan pengembangan dalam produk baik itu dari segi rasa atau tampilan. Mengawasi jalannya produksi. Melakukan perawatan setiap harinya terhadap alat-alat produksi. Dan pembagian produksi dibagi menjadi beberapa yaitu sebagai berikut :
- 1) Pengupasan Kelapa : Melakukan pengupasan kelapa muda dan melakukan pamarutan kelapa.
 - 2) Proses Pencampuran : Melakukan pencampuran bahan baku dan kelapa muda yang sudah siap dicampur hingga siap dicetak.
 - 3) Proses Pencetakan : Melakukan pencetakan sesuai ukuran yang di buat dalam prosuk usaha wingko Babat Pak Mi'an.
 - 4) Proses Pengovenan : Melakukan pemanggangan atau pengovenan dengan bertujuan pemanasan bahan pangan untuk mengurangi kerusakan pada wingko yang sudah di cetak sedemikian prosesnya.
 - 5) Packing : Melakukan penyetokan wadah atau bungkus untuk pengemasan setiap wingko. Melakukan pengemasan

setiap satu biji wingko kedalam kertas yang sudah disiapkan.

- e. Penjualan : Membuat strategi penjualan, Melakukan Promosi, melakukan evaluasi dan riset pasar, mengembangkan sistem produksi, dan membangun hubungan erat pada konsumen.

4.1.6 Bentuk Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan

1. Bentuk Motivasi Kerja Terhadap Karyawan

Motivasi kerja dalam perusahaan itu sangat penting. Dimana motivasi kerja merupakan pendorong semangat bagi karyawan agar tidak merasa bosan atau jenuh saat bekerja setiap harinya. Meskipun motivasi suatu indikator kinerja karyawan yang tidak bisa diukur dan tidak terwujud pemimpin bisa melihat saat bekerja secara langsung dilihat dari gerak-geriknya. Karyawan yang selalu termotivasi adalah bagian terpenting dalam perusahaan, karena mereka menentukan tingkat potensi pada perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Adapun bentuk motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Melakukan survei dan menerima *feedback* dari karyawan
- 2) Pengakuan dan apresiasi pekerjaan setiap karyawan
- 3) Hak dan perhatian dalam kesejahteraan karyawan
- 4) Pemberian insentif atau bentuk hadiah untuk karyawan
- 5) Menjadikan perusahaan menjadi *visioner*

- 6) Memberikan jenjang karir yang jelas untuk karyawan
- 7) Pemimpin yang menjadi *leader* bagi karyawannya

2. Bentuk Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh pada perusahaan dan juga karyawannya. Bagi perusahaan kepuasan memanfaatkan dalam usaha meningkatkan pencapaian produksi dan sikap serta tingkah laku laryawan. Sedangkan bagi kayawan kepuasan kerja memperoleh perasaan yang nyaman dan senang saat bekerja. Namun, bukan hanya kepuasan kerja yang dibutuhkan dari karyawan. Tetapi mereka juga membutuhkan interaksi satu-sama lain dengan rekan kerja, pemimpin, kerja sama tim, menghadapi masalah bersama, fasilitas yang didapat sesuai dan peraturan dalam bekerja tidak begitu rumit serta penempatan karyawan pada bidang yang kerjakan itu sendiri sesuai kemampuan dan profesinya.

Adapun bentuk kompensasi untuk karyawan sebagai imbalan balas jasa hasil kerja keras mereka. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dan motivasi kerja mereka bertambah tinggi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu upah dan gaji, komisi, fasilitas karyawan dan pengawasan.

3. Bentuk Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan

Etos kerja dalam karyawan di perusahaan mempengaruhi adanya peningkatan kinerja karyawan. Sehingga etos kerja menjadi baik setelah adanya pencapaian target perusahaan tertentu. Namun, saat menghadapi suatu kegagalan muncul dalam diri karyawan yaitu mudah menyerah. Hal itu menjadi suatu masalah karyawan yang sudah pasti beragama Islam tetapi beretos kerja yang rendah. Bentuk usaha untuk membangkitkan etos kerja dalam diri karyawan salah satunya pencerahan dan dorongan untuk memberikan pemahaman yang benar dalam ajaran Islam yang sesungguhnya.

Etos kerja Islam merupakan suatu keimanan dengan mempunyai pandangan yang positif terhadap masalah etos kerja.

Dijelaskan dalam Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105, Allah

berfirman :

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (Departemen Agama RI, 2010)

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerja hanya karena Allah, sehingga berharap imbalan setelah memberikan sedekah atau zakat hasil perolehan penjualan juga di berikan kepada karyawan yang kurang mampu menurut pemimpin. Namun, tidak hanya itu penjelasan ayat di atas tidak hanya orang yang kurang mampu yang bekerja tetapi juga semua orang yang bekerja dan akan dilihat langsung kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala. Sehingga hanya Allah yang tahu bekerjamu karena dunia atau karena Allah semata. Karena, kelak akan dikembalikan kepada setiap yang mengerjakannya. Maka dari itu bekerja harus dengan keimanan dan semangat etos kerja karena Allah Subhanahu wa Ta’ala, sehingga etos kerja setiap karyawan melakukan sesuai wawasan masing-masing akan muncul dan mendapat suatu keberkahan satu sama lain.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 55 karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi’an yang di pilih sebagai responden, maka dapat dikemukakan beberapa identitas mengenai

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden yang di sajikan pada tabel berikut ini:

a. Deskripsi Usia Responden

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	25 – 35	14	26%
2	35 – 45	20	36%
3	> 45	21	38%
Total		55	100%

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an adalah usia 25 -35 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar (26%) dari 55 responden yang diteliti, kemudian usia 35 – 45 sebanyak 20 orang atau sebesar (36%) dari 55 responden yang diteliti, dan pada usia >45 tahun sebanyak 21 orang ataiu sebesar (38%) dari 55 responden yang diteliti.

b. Deskripsi jenis kelamin responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data jenis kelamin karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	31	56%
2	Perempuan	24	44%
Total		55	100%

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an yang terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar (56%). Sedangkan karyawan perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar (44%) dari jumlah responden yang diteliti.

c. Deskripsi Tingkat pendidikan responden

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	4	7%
2	SMP	20	36%
3	SMA	31	57%
Total		55	100%

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an yang terbanyak adalah pada lulusan SMA yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar (57%), sedangkan karyawan lulusan SMP sebanyak 20 orang atau sebesar (36%), dan pada lulusan SD sebanyak 4 orang atau sebesar (7%) dari jumlah responden yang diteliti.

d. Deskripsi Lama bekerja responden

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Tahun	Frekuensi	Presentase (%)
1	1 - 3	12	22%
2	3 - 6	19	34%
3	>6	24	44%
Total		55	100%

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an yang terbanyak dalam kurun waktu 1-3 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar (22%), sedangkan dalam kurun waktu 3-6 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar (44%), dan dalam kurun waktu >6 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar (44%) dari jumlah responden yang diteliti.

f. Deskripsi Tanggapan Responden

Variasi tanggapan responden ini ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi yang terlebih dahulu menentukan nilai interval dengan fomulasi untuk setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju untuk masing-masing variabel, maka pada penelitian ini ditetapkan jumlah jawaban sebanyak 5 (lima).

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam deifinisi operasional variabel. Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Etos Kerja Islam (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil jawaban responden sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

Dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner distribusi frekuensi dan nilai rata-rata jawaban pada responden untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa bahwa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya	0	3	14	31	7	3,76
2	Saya merasa aman di semua lingkungan kerja saya	0	3	11	30	11	3,89

3	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik	1	3	10	30	11	3,87
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	1	1	6	23	24	4.24
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	0	0	13	22	20	4.13

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja sebagian besar adalah memilih skor 4 yang menjawab “setuju” karena diperoleh frekuensi penilaian yang paling banyak. Untuk nilai mean tertinggi dalam pertanyaan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,24. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai yang baik pada pertanyaan “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” pada variabel Motivasi Kerja.

2) Tanggapan responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner distribusi frekuensi dan nilai rata-rata jawaban pada responden untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	2	15	17	21	4.04
2	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul sehingga bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0	3	11	26	15	3.96
3	Pada tempat kerja saya untuk kebijakan promosi pada kenaikan jabatan atau pangkat belum sesuai	0	1	7	30	17	4.15
4	Adanya perintah dan petunjuk pada saat saya bekerja sehingga membuat saya mudah bekerja dengan baik.	0	1	8	11	35	4.09
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya	0	1	4	35	14	4.16

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja sebagian besar adalah

memilih skor 4 yang menjawab “setuju” karena diperoleh frekuensi penilaian yang paling banyak. Untuk nilai mean tertinggi dalam pertanyaan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,16. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai yang baik pada pertanyaan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya” pada variabel Kepuasan Kerja.

3) Tanggapan responden terhadap Variabel Etos Kerja Islam (X3)

Dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner distribusi frekuensi dan nilai rata-rata jawaban pada responden untuk variabel Etos Kerja Islam sebagai berikut:

Tabel 4. 8

**Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Islam**

No	Pertanyaan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu aktif dan menerapkan prinsip kerja keras dalam menjalankan pekerjaan saya sebagaimana yang dianjurkan oleh Hadist/Nabi Muhammad	0	2	14	22	17	3.98
2	Saya selalu bekerja dengan semangat dan selalu konsisten menyisihkan sebagian dari	1	3	8	17	26	4.16

	penghasilan saya dalam bentuk tabungan dan sedekah						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan saya secara profesional dan tekun sesuai perjanjian waktu awal masuk	2	2	11	18	22	4.02
4	Saya melakukan pekerjaan secara benar, tepat dan efektif serta kreatif untuk kemajuan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa	2	1	10	25	18	4.00
5	Saya selalu menerapkan sikap disiplin yang tinggi, jujur, dan penuh tanggungjawab	0	3	9	23	20	4.09
6	Saya selalu yakin, semata-mata niat bekerja karena Allah dan selalu mensyukuri hasil jeri payah sendiri	1	5	8	21	21	4.05
7	Saya selalu bekerja dengan tujuan dan membuat rencana untuk meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuknya	1	3	9	25	17	3.98
8	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan selalu percaya diri serta kerja yang dilandasi ilmu agama	1	2	7	32	13	3.98
9	Saya selalu menerapkan gaya hidup sederhana dan sabar dalam melakukan pekerjaan	1	2	9	28	16	4.00

10	Saya bekerja sesuai peraturan perusahaan dengan berdasarkan aqidah	1	4	4	30	16	4.02
----	--	---	---	---	----	----	------

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada variabel Etos Kerja Islam sebagian besar adalah memilih skor 4 yang menjawab “setuju” karena diperoleh frekuensi penilaian yang paling banyak. Untuk nilai mean tertinggi dalam pertanyaan variabel Etos Kerja Islam yaitu sebesar 4,16. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai yang baik pada pertanyaan “Saya selalu bekerja dengan semangat dan selalu konsisten menyisihkan sebagian dari penghasilan saya dalam bentuk tabungan” pada variabel Etos Kerja Islam.

4) Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner distribusi frekuensi dan nilai rata-rata jawaban pada responden untuk variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	4	10	35	6	3.78

2	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul sehingga bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0	2	10	38	5	3.84
3	Pada tempat kerja saya untuk kebijakan promosi pada kenaikan jabatan atau pangkat belum sesuai	2	3	10	21	19	3.95
4	Adanya perintah dan petunjuk pada saat saya bekerja sehingga membuat saya mudah bekerja dengan baik.	0	2	7	28	18	4.13
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya	0	4	12	16	23	4.05

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada variabel Kinerja karyawan sebagian besar adalah memilih skor 4 yang menjawab “setuju” karena diperoleh frekuensi penilaian yang paling banyak. Untuk nilai mean tertinggi dalam pertanyaan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,13. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan nilai yang baik pada pertanyaan “Adanya perintah dan petunjuk pada saat saya bekerja sehingga membuat saya mudah bekerja dengan baik.” pada variabel Kinerja Karyawan.

4.3 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan dari perusahaan wingko babat dua kelapa muda pak mi'an sebanyak 55 orang.

4.3.1 Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel Motivasi Kerja (X1) variabel Kepuasan Kerja (X2) dan variabel Etos Kerja Islam (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini peneliti menggunakan responden sebanyak 55 karyawan, dengan nilai kritis dari hasil pegujian ini adalah $df = n-2$ dan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Butir instrumen dikatakan valid apabila angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritis korelasi atau nilai probabilitanya kurang dari 0,05. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	Pearson Correlation	R tabel	Signifikansi (P)	Keterangan
1	0,648	0,265	0,000	Valid
2	0,666	0,265	0,000	Valid
3	0,770	0,265	0,000	Valid
4	0,776	0,265	0,000	Valid
5	0,313	0,265	0,020	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Motivasi Kerja (X1) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai kritis pada uji validitas adalah $df = (N-2)$ dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yang berarti dapat di hitung bahwa $df = (55-2) = 53$ dan didapatkan nilai R_{tabel} sebesar 0,265. Maka masing-masing nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,265) yang berarti masing-masing instrumen yang digunakan dalam angket variabel Motivasi Kerja valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 11

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	Pearson Correlation	R tabel	Signifikansi (P)	Keterangan
1	0,688	0,265	0,000	Valid
2	0,645	0,265	0,000	Valid

3	0,583	0,265	0,000	Valid
4	0,573	0,265	0,000	Valid
5	0,562	0,265	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,265) yang berarti masing-masing instrumen yang digunakan dalam angket variabel Kepuasan Kerja valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 12
Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam (X3)

Item	Pearson Correlation	R tabel	Signifikansi (P)	Keterangan
1	0,628	0,265	0,000	Valid
2	0,752	0,265	0,000	Valid
3	0,774	0,265	0,000	Valid
4	0,701	0,265	0,000	Valid
5	0,605	0,265	0,000	Valid
6	0,725	0,265	0,000	Valid
7	0,743	0,265	0,000	Valid
8	0,719	0,265	0,000	Valid
9	0,671	0,265	0,000	Valid

10	0,641	0,265	0,000	Valid
----	-------	-------	-------	-------

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Etos Kerja Islam (X3) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,265) yang berarti masing-masing instrumen yang digunakan dalam angket variabel Etos Kerja Islam valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 13

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Pearson Correlation	R tabel	Signifikansi (P)	Keterangan
1	0,664	0,265	0,000	Valid
2	0,577	0,265	0,000	Valid
3	0,845	0,265	0,000	Valid
4	0,734	0,265	0,000	Valid
5	0,748	0,265	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,265) yang berarti masing-masing instrumen yang digunakan

dalam angket variabel Kinerja Karyawan valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, data yang berasal dari angket juga harus mengalami pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas digunakan untuk memperoleh pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengulangan. Kriteria uji reliabilitas dikatakan reliabel jika koefisien α Cronbach lebih besar dari 0,60. Adapun perhitungan uji reliabel menggunakan SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,6	0,640	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,6	0,915	Reliabel
Etos Kerja Islam (X3)	0,6	0,883	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,790	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas. Variabel Motivasi Kerja (X1) didapatkan nilai α Cronbach sebesar 0,640, variabel Kepuasan Kerja

(X2) sebesar 0,915, variabel Etos Kerja Islam (X3) sebesar 0,883, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790. Karena hasil nilai a Cronbach pada masing-masing variabel > 0,60 maka masing-masing variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan reliabilitas.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan maka dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier berganda. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 4. 15
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,179	2,545		2,035	,047
	Motivasi_kerja	,530	,147	,439	3,598	,001
	Kepuasan_kerja	,299	,126	,224	2,371	,022
	Etos_kerja_islam	,252	,060	,519	4,187	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS 23 diatas maka diperoleh hasil dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 5,179 + 0,530 X_1 + 0,299 X_2 + 0,252 X_3$$

$a = 5,179$ Artinya, apabila variabel-variabel independen Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam sama dengan nol maka Kinerja Karyawan pada perusahaan Wingko Babat Dua Kelapa Muda Pak Mi'an sebesar 5,179.

$b_1 = 0,530$ Artinya, apabila variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,530 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_2 = 0,299$ Artinya, apabila variabel Kepuasan Kerja naik 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,299 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_3 = 0,252$ Artinya, apabila variabel Etos Kerja Islam naik 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen $R^2 = (r^2) \times 100\%$.

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4. 16
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,630	1,908

a. Predictors: (Constant), Etos_kerja_islam, Kepuasan_kerja, Motivasi_kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil estimasi yang diperoleh nilai R^2 adalah sebesar 0,650 yang berarti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,0% dan sisanya 35,0% berpengaruh terhadap variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

c. Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini apakah variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.

Tabel 4. 17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,840	3	114,947	31,586	,000 ^b
	Residual	185,597	52	3,639		
	Total	530,436	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos_kerja_islam, Kepuasan_kerja, Motivasi_kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh adalah nilai F_{hitung} sebesar 31,586 dengan signifikan 0,00. Nilai F_{tabel} dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$. Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,786 dan signifikan yang digunakan sebesar 0.05. Hal ini berarti $F_{hitung} (31,586) > F_{tabel} (2,786)$ dan signifikansi $0.00 < 0.05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.

d. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Adapun prosedur pengujian yang digunakan sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{sig } t > 0,05$ menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.
- 2) Jika $\text{sig } t < 0,05$ menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4. 18

Hasil Uji T

Coefficients^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model				t	Sig.

1	(Constant)	5,179	2,545		2,035	,047
	Motivasi_kerja	,530	,147	,439	3,598	,001
	Kepuasan_kerja	,299	,126	,224	2,371	,022
	Etos_kerja_islam	,252	,060	,519	4,187	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil uji T diatas dapat dijelaskan bahwa nilai masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai T_{hitung} Motivasi Kerja adalah 3,598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini berarti nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $3,598 > T_{tabel}$ 2,007. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai T_{hitung} Kepuasan Kerja adalah 2,371 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022. Hal ini berarti nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2,371 > T_{tabel}$ 2,007. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai T_{hitung} Etos Kerja Islam adalah 4.187 dengan tingkat signifikansi sebesar

0.000. Hal ini berarti nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $4,187 > T_{tabel}$ 2,007. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, maka Etos Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Etos kerja Islam (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan Motivasi Kerja 0,001, Kepuasan Kerja 0,022 dan Etos Kerja Islam $0,000 < 0,05$ yang berarti masing-masing variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Kelapa Muda Pak Mi'an.

4.4 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diuraikan diatas yang telah dilakukan dengan program SPSS 23.0 diketahui bahwa berdasarkan uji simultan atau uji F didapatkan nilai F_{hitung} (31,586) $> F_{tabel}$ (2,786) dan signifikansi $0,00 < 0,05$ dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Kelapa Muda Pak Mi'an. Untuk itu selanjutnya dilakukan pembahasa mengenai variabel mana saja yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wingko Babat Kelapa Muda Pak Mi'an.

a. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,586 dengan signifikan 0,00. Nilai F_{tabel} dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$. Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,786 dan signifikan yang digunakan sebesar 0.05. Hal ini berarti $F_{hitung} 31,586 > F_{tabel} 2,786$ dan signifikansi $0.00 < 0.05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Selain motivasi kerja ada juga kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik kepada semua hal yang

berhubungan pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Dan etos kerja merupakan suatu perilaku pekerja positif yang tertanam pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang. Etos kerja mempengaruhi hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dalam Islam mengajarkan bekerja dengan niat karena Allah, sehingga bekerja dengan ikhlas, melakukan yang terbaik, kerja keras yang dilakukan untuk kebaikan diri karyawan, dan bekerja sepenuh hati serta halal yang dilakukan sesuai ajarannya.

Kinerja Karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu perusahaan melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra perusahaan akan kurang baik. Dengan adanya motivasi pada seorang pekerja akan mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Pekerja yang termotivasi tidak hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga akan meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan yang tak akan ragu untuk mengupayakan usaha terbaiknya agar tugas yang tanggung dapat terselesaikan dengan baik. Dimana Karyawan

dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dan semakin baik etos kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebab dengan adanya Etos kerja Islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Auni & Setiani (2022) dan Sudirman (2020) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi, kepuasan dan etos kerja Islam yang didapatkan oleh pekerja maka akan semakin besar kemampuan dan kemauan yang akan dilakukan pada perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Motivasi Kerja adalah 3,598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. hal ini berarti nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan $T_{hitung} 3,598 > T_{tabel} 2,007$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja naik maka Kinerja Karyawan akan

mengalami kenaikan juga. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgent* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang.

Dengan adanya motivasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan mendapat kinerja pekerja yang maksimal, sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pekerja yang kurang. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk

bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi pada seorang pekerja akan mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Pekerja yang termotivasi tidak hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga akan meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan yang tak akan ragu untuk mengupayakan usaha terbaiknya agar tugas yang tanggung dapat terselesaikan dengan baik.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi kerja didapatkan skor tertinggi 4.24 yang mana pada pertanyaan tersebut yaitu “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan”. Dengan sikap yang telah diberikan atasan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena bentuk

pujian akan membuat seseorang termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik karena merasa pekerjaan yang telah dilakukan dihargai oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Vendi (2017), Goldwin (2019), dan Ainani (2020) yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang didapatkan oleh pekerja maka akan semakin besar kemampuan dan kemauan yang akan dilakukan pada perusahaan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Kepuasan Kerja adalah 2.371 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022. hal ini berarti nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ dan $T_{hitung} 2.371 > T_{tabel} 2,007$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Kepuasan Kerja naik maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan juga. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, upah atau gaji yang diterima dan struktur organisasi dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik kepada semua hal yang berhubungan pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Handoko (2014:193) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu (1) Gaji/upah, Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan, (2) Kondisi kerja yang menunjang ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja sehingga seseorang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya, dan (3) Hubungan kerja antar rekan kerja, Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja didapatkan skor tertinggi 4.16 yang mana pada pertanyaan tersebut yaitu “Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya”. Hal itu menunjukkan bahwa tanggung jawab yang penuh atas yang dilakukan rekan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja masing-masing individu dalam melakukan pekerjaan yang baik. Seorang karyawan yang berhubungan atau berkomunikasi satu sama lain guna untuk mengerjakan dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehingga dari salah satu atau lebih seorang karyawan merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Bagus (2018), Deni (2019), dan Goldwin (2019) yang menyatakan bahawa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Apabila kepuasan pekerja dalam suatu perusahaan meningkat maka hal itu akan berdampak positif juga terhadap perkembangan perusahaan tersebut.

d. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Etos Kerja Islam adalah 4.187 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $T_{hitung} 4.187 > T_{tabel} 2,007$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima, maka Etos Kerja Islam merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Etos Kerja Islam naik maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan juga. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Etos kerja merupakan suatu perilaku pekerja positif yang tertanam pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang. Etos kerja mempengaruhi hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

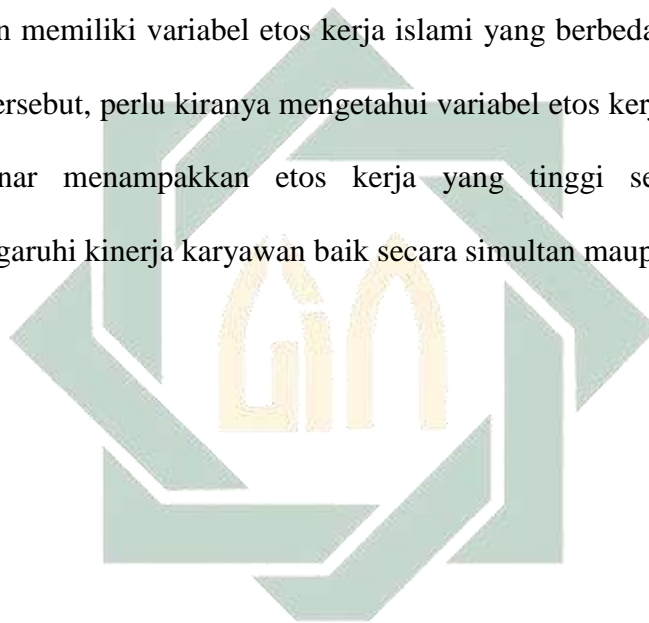
Kinerja Karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu perusahaan melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra perusahaan akan kurang baik. Semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan pada suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap

bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebagaimana pula karyawan yang menerapkan etos kerja islami di tempat mereka bekerja akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel etos kerja islam didapatkan skor tertinggi 4.16 yang mana pada pertanyaan tersebut yaitu “Saya selalu bekerja dengan semangat dan selalu konsisten menyisihkan sebagian dari penghasilan saya dalam bentuk tabungan”. Berdasarkan hasil wawancara pada 55 responden pada karyawan di perusahaan Wingko Babat Pak Mi’an Dua Kelapa bahwa tabungan yang mereka sisihkan dari hasil kerja nantinya akan di sedekahkan beberapa persen sebagai zakat penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang dilakukan pada karyawan di perusahaan Wingko Babat Pak Mi’an Dua Kelapa sesuai dengan etos kerja Islam yang mana sikap kepribadian melahirkan keyakinan mendalam, bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri sendiri atau hanya sekedar mencari keuntungan pribadi, bekerja, ibadah dan hubungan baik dengan lingkungan sekitar harus selalu berjalan seimbang. Dalam islam etos kerja merupakan semangat atau motivasi kerja yang dilandasi semangat beribadah kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala yang

tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan duniawi, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Himanisyah (2020), Zulhelmy (2021), dan Zahida (2022) menyatakan bahwa menyatakan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada masing-masing penelitian memiliki variabel etos kerja islami yang berbeda. Mencermati perihal tersebut, perlu kiranya mengetahui variabel etos kerja islami yang benar-benar menampakkan etos kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data yang didapat mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa, sehingga terdapat hasil analisis dan pembahasan yang sudah diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Etos Kerja Islam (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Secara Parsial

- a. Pada variabel Motivasi Kerja (X1) bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Pada variabel Etsos Kerja Islam (X3) bahwa variabel Etos Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kesimpulan di atas, maka terdapat saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait ini antara lain :

1. Bagi Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa, diharapkan terus atau sering memberikan pengetahuan mengenai Kepuasan Kerja, hal tersebut agar karyawan memperoleh peningkatan kinerjanya. Karena kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh dalam kinerjanya, sehingga dorongan dari perusahaan perlu adanya lebih di terapkan lagi agar karyawan lebih semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam etos kerja Islam bekerja bukan hanya untuk kesenangan dan hanya untuk memenuhi kebutuhan. Namun, untuk perolehan suatu ketaatan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala. Motivasi yang sudah diberikan tetap di berikan agar permasalahan dalam setiap anggota yang memerlukan tindak lanjut permasalahannya terselesaikan dengan cepat. Dengan demikian apa yang dibutuhkan dan keinginan karyawan terpenuhi dapat di upayakan oleh pemimpin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai harapan.
2. Bagi karyawan, diharapkan senantiasa melakukan peraturan dan melaksanakan tugas dengan baik apabila sudah diberikan wawasan atau peringatan dari pemimpin. Namun, ada baiknya setiap permasalahan yang muncul diharap berkomunikasi dengan baik dan bisa dimusyawarahkan bersama agar terselesaikan dengan mudah.
3. Bagi peneliti lain, penelitian berikutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel yang mungkin belum atau dengan perlu adanya diteliti secara lanjut oleh peneliti lain yang lebih berguna dan

membutuhkan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator* Edisi 1. Zanafa Publishing, Pekanbaru, 2018.
- Ainani Tajriyan. (2020). Pengaruh Etos dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-ku Bratang Surabaya. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Aqua Dwipayana. “Butuh Motivasi, Banyak Pegawai Jenuh dan Kinerja Menurun Selama Pandemi Covid-19”, dalam <https://m.solopos.com>, diakses pada 29 Juli 2021.
- Auni Mahfud Mahirah & Setiani. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*. Vol. 4. No. 2. Pp. 457-472.
- B. I. Bagaskara, and E. Rahardja. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 2, pp. 80-90.
- Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, dan Sjendry Loindong. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 1, 841-850.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2010). QS. Al-An’am ayat 132. *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an*. Mushaf Aisyah Al-Qur’an dan Terjemah untuk Wanita.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2010). QS. At-Taubah ayat 105. *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an*. Mushaf Aisyah Al-Qur’an dan Terjemah untuk Wanita.
- Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, dan Imamul Hakim. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank

- Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 3. No. 2, 25-33.
- Fatihatul Murtafiah. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Magelang Dnegan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. [Skripsi]. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, dan Eiklecia Ventriani U Zebua. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tanimas *Soap Industries* (Perusahaan Manufaktur dan Ekspor Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 4, no. 1 (2019)
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Himanisyah Wardani. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu), [Skripsi]. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (2020).
- I. P. Sari, and R. Nugraheni. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 8, no. 4, pp. 106-118.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2206.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13–20.
- Layli Dwi Nur Indah Sari. (2021). Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

- Muhammad Mustofa. Tanggal 15 Maret 2023. Wawancara Pemilik Usaha Wingko Babat Pak Mi'an Dua Kelapa.
- Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati, dan Alnisa Min Fadlilah. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Manajement, Economic, and Accounting National Seminar*. Vol. 2, 781-791.
- Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim dan Lusi Oktaviani. (2018). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis UNEJ e-Proceeding*. [S.l.]. 411-420.
- Natalia C. P. Paparang, Wiliam A. Areros, dan Ventje Tatimu. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2. 119-123.
- Nurjaya, Denook Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmu , Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4. No. 2, 172-184.
- Osibanjo, Adewale Omotayo and Akinbode, James and Falola , Hezekiah Olubusayo, dan Oludayo, O. Olumuyiwa. (2018). *Work Ethics and Employees' Job Performance*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12 (1). pp. 107-117.
- P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2, 251-258.
- Reina Poetri Narulita, dan Anne Charina. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*. Vol. 4. No. 2, 268-276.
- Robbins. Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rudianto, T., Mislinawati, & Audi, G. T. (2020). Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, dan Keterampilan Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi

- Kasus Kantor Inspektokrat Aceh). *JENSI: Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, 4(2), 125–133.
- Sudirman. Gulo. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Tesis; Program Pascasarjana Magister Manajemen (S2) Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methos). Edisi ke-10. Alfabeta, CV, Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-1. Alvabeta, CV, Bandung.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Kencana, Jakarta, 2017.
- Suwati, Dwi Sarwopeni & Ufi Saraswati. 2021. Intangible Conservation: Keberadaan Wingko Babat Kuliner Khas Semarang Tahun 1946-2019. *Journal of Indonesian History*. Pg 77-85.
- Vendi Arianto Sekar Gondo and Arik Prasetyo. *The Effect of Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance (Study on the employees Departement of Production in PT. Gudang Garam Kediri) Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017).
- Wandy Zulkamaen, Iis Dewi Fitriani, dn Rini Widia. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Presitasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung.
- Zahida I'tisoma Billah, dan Siti Romja. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo). *Formosa Jurnal of Applied Sciences (FJAS)*. Vol. 1, No. 3, 203-222.
- Zulhelmy & Nanda Suryadi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*. Volume 4, Nomor 1, 231-241.
- Zumrotul Muhzinat. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal.