

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**OLEH :**

**HIMANISYAH WARDANI**  
**NIM 1611130037**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2020 M/1441 H**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu, 26 Agustus 2020 M  
07 Muharram 1442 H

Saya yang menyatakan



**Nofa Dwi Susanti**  
NIM. 1611130131

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh: **NOFA DWI SUSANTI, NIM 1611130131**  
dengan judul: **"Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko"**, program studi **Ekonomi Syariah** Jurusan **Ekonomi Islam** Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam**, telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, 27 JULI 2020 M  
06 Dzulqa'dah 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Asnaini, MA**  
NIP. 197304121998032003

**Yosv Arisandy, MM**  
NIP. 198508012014032001





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul **“Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko”**, oleh **NOFA DWI SUSANTI**, NIM **1611130131**

Program Studi **Ekonomi Syariah** Jurusan **Ekonomi Islam**, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu** pada:

Hari: **Senin**  
Tanggal: **24 Agustus 2020 M/ 05 Muharram 1442 H.**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar **Sarjana** dalam bidang **Ekonomi Syariah** dan diberi gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Bengkulu, **26 Agustus 2020 M**  
**07 Muharram 1442 H.**

Ketua

Sekretaris

**Dr. Nurul Hak, MA**  
NIP. 196606161995032002

**Yosy Arisandy, MM**  
NIP. 198508012014032001

Penguji I

Penguji II

**Dr. Nurul Hak, MA**  
NIP. 196606161995032002

**Eka Sri Wahyuni, MM**  
NIP. 197705092008012014

Mengetahui  
Dekan

**Dr. Asnaimi, MA**  
NIP. 197304121998032003

## Motto

مَنْ سَارَ عَلَى الدَّرْبِ وَصَلَ

*Barang siapa berjalan pada jalannya sampailah ia*

*Tukuplah Allah sebagai penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik  
pelindung.*

*(QS. Ali Imron: 137)*

*“sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah  
selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang  
lain), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap.”*

*(QS. Al-Insyirah: 6-8)*

## PERSEMBAHAN

*Puji syukur beriring doa dengan hati yang tulus kupersembahkan karya sederhana ini yang telah kuraih dengan suka, duka dan air mata serta rasa terima kasih yang setulus-tulusnya untuk orang-orang yang kusayangi dan kucintai serta orang-orang yang telah mengiringi keberhasilanku:*

- ❖ *Terkhusus kedua orang tuaku yang paling kucintai dan kusayangi Ayahanda Drs. Minsurahmada dan Ibunda Nismiharti, S.I.Kom. yang akan selalu aku ingat betapa besar kasih sayang kalian kepadaku dimana kalian sudah membesarkanku, mengurusku, memberikan curahan kasih sayang untukku, semangat, dorongan, bimbingan dan nasehat serta do'a tulus yang tiada hentinya.*
- ❖ *Untuk adik-adikku tercinta Nurtsania Ramadhani dan Alfan Nurrofiq yang selalu mendoakan, mendukung, menyemangati, dan menyayangi Odang.*
- ❖ *Seluruh keluarga besarku yang selalu mendukung dan mendoakanku*
- ❖ *Kedua pembimbing skripsiku (Ibu Dra. Fatimah Yunus, MA dan Bapak Drs. H. Syaifuddin, MM) yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.*
- ❖ *Untuk Sahabat-sahabat tercintaku ijo tomat (yuni, rana, cyn, tia), rahasia negara (bella, pemmy, gita, yuni, wulan), wadidaw (mel, adly, hen, iyas, feb, yureza, yovan, daus, cel, win), kuper (akbar, lalan, suy) dan donga (della) yang telah memberi semangat, dukungan, dan kekompakan kita yang selalu ada dalam suka duka. Thank's for all.*
- ❖ *Untuk sahabat seperjuanganku (mbak amel, iam, agung, eko, ria, een, mbak cia, aulia, dan semua teman seangkatan) yang selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan selalu semasa di perkuliahan yang takkan pernah terlupakan.*

- ❖ Untuk rekan-rekanku dan organisasi yang telah menempahku DEMA FEBI, HMJ E-I, HIMA EKSYAH, dan Relawan Demokrasi yang telah memberikan aku pengalaman dalam organisasi dan dukungan terimakasih banyak atas suka duka yang telah diberikan untukku.
- ❖ Keluarga PPLku yaitu seluruh anggota Keluarga KESBANGPOL 2016, Kalian telah banyak memberi kami pelajaran positif selama melakukan kegiatan PPL di KESBANGPOL Bengkulu Tengah. Terima kasih banyak semuanya.
- ❖ Keluarga KKN-LN penang, kedah, kuala lumpur, malaysia IAIN Bengkulu angkatan 2019 (teman-teman KKN, PERMAI, English Academy, Pusat Islam USM serta orang tua angkat dan pembimbing selama KKN) telah banyak mengajari hal positif dan kekeluargaan. Terima kasih banyak untuk semuanya.
- ❖ Seluruh teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Manajemen Haji Umroh, dan Manajemen Zakat Wakaf Angkatan 2016 terimakasih atas doa dan dukungan kalian semua yang telah kalian berikan kepadaku).
- ❖ Untuk keluarga FEBI IAIN Bengkulu dan Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Terimalah ini sebagai bukti dan bentuk kasih ku pada kalian yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran, ketabahan serta doanya dalam setiap jalanku.

## ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)  
Oleh Himanisyah Wardani, NIM. 1611130037

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan studi cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dan untuk mengetahui apakah etos kerja islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden penelitian sebanyak 43 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 16, kemudian data tersebut diolah, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , Berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,502 > \alpha (0,05)$ . Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa etos kerja islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Dalam etos kerja islam dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan cleaning service sebesar 0.405 atau sebesar 40,5 % sedangkan sisanya sebesar 59,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

***Kata Kunci*** : *Etos Kerja Islam, Komunikasi, Kinerja Karyawan Islam*



## **ABSTRACT**

The Influence of Islamic Work Ethic and Communication on Employee Performance  
(Cleaning Service Study of Bengkulu State Islamic Institute of Religion)  
Oleh Himanisyah Wardani, NIM. 1611130037

This study aims to determine the effect of the Islamic work ethic and communication on the cleaning service employee performance of Bengkulu State Islamic Religion study and to find out whether the Islamic work ethic and communication simultaneously have a significant effect on the performance of the cleaning service employees of Bengkulu State Islamic Religion Institute. This type of research is field research with a quantitative approach that is associative. The population in this study is the cleaning service of Bengkulu State Islamic Institute. The research data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to the sample or research respondents as many as 43 respondents with saturated sampling techniques. Data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 16, then the data is processed, analyzed, and discussed to answer the problems raised. Based on the results of t or partial test research, Islamic work ethic has a significant effect on employee performance with a significant value of  $0,000 < \alpha (0.05)$ , Based on the results of t or partial test research, communication does not significantly influence employee performance with a significant value of  $0.502 > \alpha (0.05)$ . The results of the study using the F test showed that the Islamic work ethic and communication simultaneously affected the performance of employees with a significant value of  $0,000 < \alpha (0.05)$ . In the work ethic of Islam and communication affect the performance of cleaning service employees by 0.405 or by 40.5% while the remaining 59.5% is influenced by other factors outside this study.

**Keywords:** Islamic Work Ethic, Communication, Islamic Employee Performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur dan kepada Allah SWT atas berkah rahmat-Nya yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Cleaning Service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu)”. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Aamiin...

Penyusunan skripsi bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag.,M.H. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah sabar dalam mendidik selama proses pembelajaran.
3. Dr. Nurul Hak, M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
4. Dra. Fatimah Yunus,M.A. selaku Wakil Dekan III dan selaku pembimbing 1, yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan selaku Pembimbing Akademik (PA) , yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat , arahan dan membagikan ilmunya kepada penulis.

6. Eka Sri Wahyuni, S.E., MM selaku Ketua program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
7. Drs. H. Syaifuddin, MM selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
8. Kedua orang tuaku Drs. Minsurahmada dan Nismiharti S.I.Kom yang selalu ada di hatiku dan terus mendoakan dengan tulus tiada hentinya.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
10. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 27 Juli 2020 M  
6 Dzulhijah 1441 H

Penulis

Himanisyah Wardani  
NIM. 1611130037

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR DIAGRAM .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii

### BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	9
C. TUJUAN PENELITIAN .....	9
D. KEGUNAAN PENELITIAN.....	10
E. PENELITIAN TERDAHULU.....	10
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	18

### BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori.....	19
1. Kinerja .....	19
2. Etos Kerja Islam.....	27
3. Komunikasi .....	40
B. Kerangka Berpikir .....	49
C. Hipotesis .....	51

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian .....	52
B. Waktu dan lokasi penelitian.....	52
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	54
E. Variabel Dan Definisi Operasional.....	55
F. Instrumen Penelitian .....	58
G. Teknik Analisis Data .....	59
1. Pengujian Kualitas Data.....	59
a. Validitas .....	59
b. Reliabilitas .....	59
2. Uji Asumsi Dasar.....	60
a. Normalitas.....	60
b. Homogenitas .....	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61



a. Uji Multikolinieritas .....	61
4. Pengujian Hipotesis .....	61
a. Regresi Linier Berganda .....	61
b. Uji F .....	62
c. Uji t .....	62
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	64
1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	64
a. Profil IAIN Bengkulu .....	64
b. Profil PT. Damar Outsourcing Anugrah Bengkulu .....	65
2. Deskripsi Responden .....	68
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	69
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
B. Hasil Penelitian .....	72
1. Pengujian Kualitas Data .....	72
a. Uji Validitas .....	72
b. Uji Reliabilitas .....	77
2. Uji Asumsi Dasar .....	77
a. Uji Normalitas Data .....	77
b. Uji Homogenitas .....	78
3. Uji Asumsi Klasik .....	79
a. Uji Multikolinieritas .....	79
4. Pengujian Hipotesis .....	80
a. Model Regresi Linear Berganda .....	80
b. Uji Simultan (Uji F) .....	82
c. Uji Parsial (Uji t) .....	83
5. Koefisien determinasi ( $R$ Square) .....	84
C. Pembahasan .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Pedoman Memberikan Interpensi Koefisien Determinasi .	63
Tabel 4.1 : Data Deskripsi Responden .....	68
Tabel 4.2 : Validitas Etos Kerja Islam (X1).....	72
Tabel 4.3 : Validitas Komunikasi (X2) .....	74
Tabel 4.4 : Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	75
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	77
Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas Data.....	78
Tabel 4.7 : Hasil Uji Homogenitas Data .....	79
Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	81
Tabel 4.10 : Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.11 : Hasil Uji t.....	83
Tabel 4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir .....	50
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Damar Outsourcing Anugrah	67

## DAFTAR DIAGRAM

Gambar 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	69
Gambar 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	70
Gambar 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Responden
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Realibilitas Etos Kerja Islam (X1)
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Realibilitas Komunikasi (X2)
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6 : Uji Normalitas dan Homogenitas
- Lampiran 7 : Uji Multikolineritas dan Uji F
- Lampiran 8 : Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 : Uji Koefisiensi Determinasi
- Lampiran 10 : Uji T
- Lampiran 11 : Blangko Judul
- Lampiran 12 : *Check Plagiarisme* Judul
- Lampiran 13 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 14 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 15 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 16 : Surat SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 17 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 18 : Halaman Pengesahan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 19 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 20 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 21 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 22 : Dokumentasi Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua aktivitas di dunia ini merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya insani, tidak ada aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya insani walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini. Organisasi dan perusahaan mulai menjadikan sumber daya insani sebagai sumber daya utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen sumber daya insani dalam setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya insani merupakan segenap kemampuan manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dengan adanya sumber daya insani maka setiap manusia atau karyawan akan menjalankan usahanya karena ada kemampuan atau skill. Begitu juga dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan jika ada sumber daya insani maka organisasi atau perusahaan tersebut akan dikelola dengan segenap kemampuan secara efisien dan efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Secara prinsip kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Bekerja adalah kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah ta'ala sama dengan melakukan *jihad fisabilillah*.<sup>2</sup> Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.<sup>3</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etos kerja Islami dan komunikasi.

Dewasa ini telah banyak organisasi yang berdiri dan berkembang sukses baik dalam skala kecil maupun besar. Organisasi sendiri tersebut merupakan suatu alat dimana orang-orang mempersatukan kecakapan dan usaha mereka untuk mencapai tujuan bersama. Usaha pencapaian tujuan itu

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 152

<sup>2</sup> Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), h.110

<sup>3</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), h. 22

dapat dilaksanakan melalui koordinasi dan dalam melaksanakan fungsinya dilakukan melalui proses komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan terpenting dalam kehidupan manusia karena komunikasi memiliki kemampuan menjembatani seluruh kepentingan manusia baik individu maupun sebagai bagian dari komunitasnya. Seluruh interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, program kerja yang harus dilaksanakan dan keputusan yang harus dilaksanakan, kesemuanya memiliki hubungan baik antara individu maupun antar satuan kerja. Dengan kata lain manusia sebagai anggota organisasi yang mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain, jika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan lancar dan baik maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya. Dengan kata lain berkomunikasi berfungsi sebagai media yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menyampaikan kegiatan dan program kerjanya. Masing-masing terhadap pihak lain yang terlibat dengan maksud untuk membentuk suatu kesepakatan bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>4</sup> Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering

---

<sup>4</sup> Muhtapiah, P. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2-PNFI) Regional 1 Bandung*.(Bandung : Fakultas Ilmu Politik UPI Bandung, 2010), h.4



dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.<sup>5</sup>

Selain itu salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami. Etika atau etos diambil dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja.<sup>6</sup> Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah Al-An'am (6) : (132)

﴿۱۳۲﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : “ Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”<sup>7</sup>

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

---

<sup>5</sup> Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 1

<sup>6</sup> Mohammad Irham, “*Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*”, Jurnal Substantia, Vol.14, No. 1, April 2012, h.12

<sup>7</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta : Penerbit Wali, 2012), h.145

terlihat pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang mendalam bahwa bekerja merupakan ibadah dan berprestasi adalah suatu kewajiban<sup>8</sup>. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Pada penelitian ini saya mencoba meneliti *cleaning service* Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Berdasarkan hasil wawancara saya terhadap ibu Gadis selaku ketua *cleaning service* IAIN Bengkulu “seluruh jumlah karyawan *cleaning service* adalah 43 karyawan , 2 pengawas *cleaning service*, dan 2 staf *cleaning service*. Mereka terdiri dari 37 perempuan dan 6 laki-laki yang memiliki tugas membersihkan ruangan kelas, kantor, dan halaman beserta taman. Sedangkan untuk jam kerjanya dari jam 06.00 sampai 17.00.” Seperti yang telah saya observasi di awal bahwa kinerja karyawan *cleaning service* masih belum maksimal ditunjukkan dengan tingkat kebersihan lingkungan kampus terutama toilet mahasiswa yang sering terlihat kotor. Padahal seperti yang kita ketahui tugas utama *cleaning service* adalah menjaga kebersihan lingkungan kampus. Pekerja Kebersihan adalah pelayanan kebersihan yang diberikan oleh pihak pekerja kebersihan guna terciptanya kebersihan, kerapian dan *hygenisasi* dari sebuah gedung atau bangunan baik *indoor* ataupun *outdoor* sehingga tercipta suasana yang *comfortable* dalam menunjang aktifitas sehari-

---

<sup>8</sup> Bagus Muhammad Ramadhan, “*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*”, JESTT Vol. 2 No.4, April 2015, h. 278

hari sebagai tujuan jangka pendeknya.<sup>9</sup> Nasucha, mengemukakan bahwa pekerja kebersihan adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif<sup>10</sup>

Berdasarkan dari pengertian pekerja kebersihan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerja kebersihan adalah pekerjaan yang sengaja dilakukan untuk ditujukan kepada orang lain agar terciptanya ruangan atau gedung yang terhindar dari kotoran, nyaman dan enak dilihat. Sebagaimana yang jelaskan oleh Al-Qur'an At-Taubah ( 9 ) : (105) yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasuln-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat Pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*<sup>11</sup>

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (disingkat IAIN Bengkulu) adalah sebuah perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia. Perguruan tinggi ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari Fakultas Syariah IAIN Raden

<sup>9</sup> Ummihaniyah, Cleaning Service, PT Terminal jasa. [https:// terminaljasa .wordpress. com. cleaning,](https://terminaljasa.wordpress.com/cleaning/) (akses 07 September 2019 Pukul 20:58 Wib).

<sup>10</sup> Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta,2005 ), h.3.

<sup>11</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*,( Jakarta : Penerbit Wali, 2012), h. 326.

Fatah, yang kemudian dialih statuskan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Sejak tahun 2012, STAIN Bengkulu berubah status menjadi Institut Agama Islam Negeri berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 51, tanggal 25 April 2012. Karyawan *Cleaning service* Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu merupakan aset utama yang ada dilingkungan kampus IAIN Bengkulu. Mereka mempunyai pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam lembaga. Selain itu mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Etos kerja islam mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif etos kerja islam pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif etos kerja islam pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun komunikasi ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. Ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Etos kerja islam dan komonikasi inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya penurunan kerja di tempat



kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini.

Berdasarkan penelitian diawal peneliti melihat kerja karyawan *cleaning service* di Insitut agama islam negeri Bengkulu belum maksimal dilaksanakan masih banyak kekurangan di berbagai macam sudut. Komunikasi dan etos kerja sangat berpengaruh karena komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan ketidak pahaman terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga apa yang disampaikan atau amanah yang diberikan tidak mampu untuk diselesaikan atau dilaksanakan. Hal ini akan menyebabkan penurunan pada tingkat kinerja karyawan . Begitu besar dampak dari etos kerja islam dan komunikasi, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untu menganalisis secara simultan pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel etos kerja islami dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu) “**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu?
3. Seberapa besar etos kerja islam dan komunikasi simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan judul yang sudah dipaparkan, maka skripsi ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Semoga dengan penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dan dapat menjadi referensi oleh pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini, sebagai bahan pertimbangan dan masukan.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya pada objek yang sama.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka penulis berusaha melakukan kajian pustaka ataupun

karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dikaji. Adapun penelitian yang terkait terhadap hal ini adalah :

1. Skripsi, Rian Oztary Hardiansyah, ” *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, dan (3) etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,256;  $p=0,000$ ; dan  $\Delta R^2$  sebesar 4,1%.; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,210 dan  $p=0,004$ , dan  $\Delta R^2$  sebesar 2,7%; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan

dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan  $p=0,001$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan  $p=0,009$ ;  $\Delta R^2$  sebesar 6,2%.<sup>12</sup> Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, melihat apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja dan metode penelitian yang digunakan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dari lokasi penelitian ini pada pegawai dinas pekerjaan umum kota Magelang, sedangkan penulis lebih kepada pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan lokasinya pada institut agama islam negeri bengkulu.

2. Skripsi, Zumrotul Muhzinat dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang perlu dilakukan yakni dengan memberikan motivasi terhadap individu maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penilaian kerja menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaannya, bukan dilihat dari hasil pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik

---

<sup>12</sup> Skripsi, Rian Oztary Hardiansyah yang berjudul " *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017

pengambilan sampel dilakukan secara acak (Random) menggunakan metode pengumpulan datanya yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner serta menggunakan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji statistik melalui uji T-test, F-test, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,001T-tabel (3,408>1,671). Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,000T-tabel (5,717>1,671). Sedangkan motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung>F-tabel (95,202>3,15). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji  $R^2$  bernilai 0,760 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh sebesar 76,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan 0,24% ( $100\% - 76,0\% = 0,24\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>13</sup> Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, melihat apakah ada pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja dan metode penelitian yang digunakan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja

---

<sup>13</sup> Skripsi, Zumrotul Muhzinat dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islma Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.

islam terhadap kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal, sedangkan penulis lebih kepada pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi cleaning servis Institut Agama Islam Negeri Bengkulu).

3. Skripsi, Wahyu Irawati (2014) dengan judul *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bmt Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang Tahun 2014*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengkonfirmasi data yang didapatkan di lapangan dengan teori yang ada. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan BMT Kota Salatiga dan Kab. Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Data diolah menggunakan uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik dan uji regresi berganda. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. selanjutnya kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam dan lingkungan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan memiliki dampak positif terhadap nilai perusahaan. Adapun saran yang dapat diberikan penulis terhadap BMT Kota Salatiga dan Kab, Semarang adalah agar setiap manajer lebih

memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan termasuk penerapan etos kerja Islam dan lingkungan.<sup>14</sup> Persamaan yaitu sama membahas tentang etos kerja islam terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu variabelnya pengaruh etos kerja islam dan lingkungan terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan pada Bmt Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang tahun 2014 sedangkan variable yang akan diteliti oleh penulis yaitu etos kerja islam Sedangkan objeknya penelitian terdahulu terletak di Bmt Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang sedangkan objek penelitian yang akan diteliti terletak di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

4. Jurnal Nasional, Dimas Okta Ardiansyah, (2016), *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan memidiasi komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja

---

<sup>14</sup> Skripsi, Wahyu Irawati (2014) dengan judul *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bmt Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang Tahun 2014, Jurusan Ekonomi Islam STAIN Salatiga*.



karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (probabilitas sampling), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (simple random sampling). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis Partial Least Square (PLS)– Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.<sup>15</sup> Persamaan penelitian ini sama membahas tentang komunikasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian terdahulu terletak di PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, sedangkan penelitian yang akan diteliti terletak di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

5. Jurnal Internasional, Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, dan Sih Darmi Astuti (2019), *Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation*. Penentuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik. Studi ini juga mencoba untuk menyelidiki peran mediasi motivasi intrinsik pada hubungan antara etika

---

<sup>15</sup> Dimas Okta Ardiansyah, (2016), *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja* (Jurnal Nasional, Vol. 3 No. 1)

kerja islami dan kinerja pekerjaan. Sampling nonprobability, metode digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadopsi dari 310 guru dari berbagai Universitas di Malakand Divisi, KP-Pakistan. SPSS dan AMOS digunakan untuk uji statistik. Hasil empiris menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, prestasi kerja dan motivasi intrinsik. Pembelajaran menetapkan bahwa gagasan etika kerja Islam berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika pendidikan yang muncul sektor Pakistan yang harus diliputi budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan pekerjaan yang berkelanjutan. Selanjutnya, penelitian menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja islam dan pekerjaan performa. Implikasi dan rekomendasi penelitian yang akan datang dibahas dalam kesimpulan.<sup>16</sup> Persamaan yaitu sama membahas tentang etos kerja islam terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik sedangkan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu pengaruh etos kerja islami dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian terdahulu di universitas malakand pakistan sedangkan peneliti meneliti cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

---

<sup>16</sup> Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, dan Sih Darmi Astuti (2019), *Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation* (Jurnal Internasional, Vol.4 No.2 September 2019).

## **F. Sistematis Penulisan**

- BAB I :** Bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi alasan penulis dalam melakukan penelitian. Kemudian berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.
- BAB II :** Kajian teori dan kerangka pemikiran yang terdiri dari kerangka teori. Selanjutnya digambarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.
- BAB III :** Metode penelitian yang berisi jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional serta teknik analisis data.
- BAB IV :** Bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil uji coba penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V :** Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan yang dikemukakan secara jelas serta berisi saran dari hasil penelitian.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Suyadi, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

---

<sup>17</sup> Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta,2015), h.3.

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa performance atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.<sup>18</sup>

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.<sup>19</sup>

Dalam Islam manusia diperbolehkan untuk bekerja, baik itu dengan cocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, atau pekerjaan apapun selama pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan yang haram. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Zumar (39) : (39)

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad): “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Prawirosuntono Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008) h.37

<sup>19</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 223.

<sup>20</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 462.

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Ath-Talaq  
(65):(7)

لِيُنْفِقْ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ  
نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

Artinya: “Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepada-nya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekadar) apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.”<sup>21</sup>

Maksud dari ayat diatas yaitu Allah memerintahkan kepada setiap manusia untuk bekerja dan menafkahi keluarga dengan jalan yang diridhoi-Nya. Adapun dalam bekerja manusia harus melakukannya dengan giat dan niat karena Allah Ta’ala sehingga ia dapat memperoleh kenikmatan di dunia maupun di akhirat.<sup>22</sup>

#### **b. Dasar Hukum Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki

---

<sup>21</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan.....*, h. 559.

<sup>22</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cet ke-3, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 409.

untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat (77) : (28)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ  
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*<sup>23</sup>

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indah

---

<sup>23</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 623.

manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh - sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT. Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an surah An-Nisa (4) : (29) sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*<sup>24</sup>

### **c. Faktor - Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan yaitu :<sup>25</sup>

- 1) Kemampuan (ability) Yaitu suatu kemampuan dari pegawai atau karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge & skill).

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 215.

<sup>25</sup>AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) h. 67



- 2) Motivasi (motivation) Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (attitude) seorang pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Simanjuntak kinerja karyawan dipengaruhi oleh:<sup>26</sup>

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, komunikasi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) .
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :<sup>27</sup>

1. Sikap, etos kerja islam, dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

---

<sup>26</sup> Lilik Handayani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" Volume 1 Nomor 2, Februari 2017. h.7.

<sup>27</sup> Lilik Handayani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" Volume 1 Nomor 2, Februari 2017. h.9.

2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Komunikasi
12. Kesempatan berprestasi

#### **d. Indikator Kerja**

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu Kerja, dan Efektivitas.<sup>28</sup>

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.<sup>29</sup> Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari

---

<sup>28</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, edisi 10*, (Jakarta: Indeks, 2006), h. 260

<sup>29</sup>Muchlisin, "*Pengertian, Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*", <http://www.KajianPustaka.com/>, 2014Akses 15 september 2017

suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.<sup>30</sup>

## 2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.<sup>31</sup> Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

## 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

## 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

---

<sup>30</sup>Emawati, " *Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak*", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 2, Nomor 2, edisi Agustus 2013, h. 3.

<sup>31</sup>Rosman, "*Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*", Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014, h. 56.

menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.<sup>32</sup> Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik.<sup>33</sup>

#### 5) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

#### 6) Kemampuan

kerja sama Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

## 2. Etos Kerja Islam

### a. Pengertian Etos Kerja Islam

Kata “etos” menurut kamus berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Pengertian etos secara luas menurut Toto Tasmara yaitu seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya

---

<sup>32</sup> Rosman, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau" Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014 .h.57

<sup>33</sup> Ernawati, "Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 2, Nomor 2, edisi Agustus 2013.h. 2

dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.<sup>34</sup>

Etos kerja menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>35</sup> Menurut Nurcholish Madjid etos kerja dalam Islam merupakan hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwasanya kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT. Hal ini ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam merupakan agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya yaitu bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memantapkan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.<sup>36</sup> Menurut Muchtar Buchori etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet. Ke-5*, (Jakarta: Gema Insani, 2008), h. 16

<sup>35</sup> Bagus Muhammad Ramadhan, *“Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Skripsi. Universitas Airlangga, h. 275

<sup>36</sup> Mohammad Irham, 2012. *“Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Banda Aceh: Jurnal Substantia. Vol. 14. , h. 15

<sup>37</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam, Cet-1* (Malang: UIN Malang Press, 2007), h. 66-67

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, dan dijabarkan dalam bentuk amal shaleh. Sehingga etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal shaleh, dan karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT.<sup>38</sup>

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 SWT. Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah (9) : (105)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RaasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu,*

---

<sup>38</sup> Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013).

*dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.<sup>39</sup>

Sedangkan dalam perspektif hadits, etos kerja dipandang sebagai “spirit” atau semangat yang mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi tidak mungkin membiarkan dirinya berada dalam perbuatan yang menyimpang dan bisa merusak pekerjaannya. Hal ini dapat di lihat dalam Hadits Shohih muslim bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ  
فَبَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ (لِحَدِيثِ) يَسْتَتِعُ

Artinya : *“Barangsiapa di antara kalian melihat suatu kemungkaran maka hendaklah ia merubahnya dengan tangannya jika tidak bisa maka dengan lisannya, jika tidak bisa juga maka dengan hatinya, itulah selemah-lemahnya iman.”*(HR. Muslim)<sup>40</sup>

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi pembeda antara etos kerja dalam Islam yaitu kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan sebuah kewajiban hakiki dalam upaya mendapatkan Ridho

---

<sup>39</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Jakarta: Penerbit CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 203.

<sup>40</sup> Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami'al-Sholih*, Jilid 1, (Libanon: Dar-al Fikr, t.th), h. 50

Allah sehingga dinamakan etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dengan niat Lillahita'ala sehingga pekerjaannya mampu mendatangkan materi sekaligus amal.

#### **b. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ali dan Owaihan menyatakan sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Menurut Asifuddin etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>41</sup>

Selain itu Sutisna juga berpendapat keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai

---

<sup>41</sup> Harjoni Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal Nasional, Volume 8, Nomor 2, edisi Desember 2014, h. 2



hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.<sup>42</sup>

Tasmara mengatakan etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.<sup>43</sup> Menurut Harjoni Desky dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Maka semakin baik etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja berorientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe lebih menekankan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits agar produktivitas kerja

---

<sup>42</sup> Nanda Hidayan Son, dkk. *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISBN : 978-602-5617-01-0, Oktober 2017, h. 412

<sup>43</sup> Nanda Hidayan Son, dkk. *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISBN : 978-602-5617-01-0, Oktober 2017, h. 412-413

karyawan dapat menunjang kepuasan pelanggan, serta mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Baddu, Sutono dan Budiman.<sup>44</sup>

### **c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam**

Dalam etos kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu.<sup>45</sup>

#### 1) Agama

Agama merupakan sistem nilai yang mempengaruhi dan menentukan pola hidup penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang sudah pasti diwarnai dengan ajaran agama yang dianut apabila seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama.

#### 2) Budaya

Sikap, mental, tekad dan semangat kerja masyarakat disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya disebut juga sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja seseorang ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

#### 3) Sosial Politik

---

<sup>44</sup> Harjoni Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal Nasional, Volume 8, Nomor 2, edisi Desember 2014, h. 16

<sup>45</sup> Muchlisin Riadi, "Pengertian, Ciri-ciri dan Menumbuhkan Etos Kerja" dalam <http://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja.html> diakses pada 03 Oktober 2017

Tinggi rendahnya etos kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi ada tidaknya struktur politik yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil dari kerja keras mereka dalam bentuk upah maupun amal.

4) Kondisi Lingkungan

Lingkungan yang mendukung akan mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya untuk melakukan usaha agar mampu mengelola dan mengambil manfaat bahkan mampu mengundang pendatang untuk ikut mencari sumber penghidupan pada lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tentunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan ilmu pengetahuan seseorang maka semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki.

6) Struktur Ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh ada maupun tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang memiliki etos kerja tinggi merupakan individu yang memiliki motivasi tinggi pula.

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang telah diyakini seseorang.

#### **d. Indikator Etos Kerja Islam**

Etos kerja adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai *transenden* atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.<sup>46</sup> Adapun indikator etos kerja Islami menurut Asifudin terdiri dari tiga yaitu diantaranya:<sup>47</sup>

- 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.

---

<sup>46</sup> Erwin Jusuf Thaib, "Al- Qur'an dan As-Sunnah sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam", Jurnal Dakwah Tabligh, Vol. 15, No. 1, Juni 2014, h. 3

<sup>47</sup> Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*. (Surakarta. Muhammadiyah University Press. 2004), h. 67

- 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 Ilahi Dan Mengikuti Petunjuk-Nya, Meliputi:
- a) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
  - b) Mampu mengembangkan kreativitas.
  - c) Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
  - d) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

#### **e. Cara Menumbuhkan Etos Kerja Islami**

Terdapat beberapa cara yang diperlukan untuk menumbuhkan etos kerja yang Islami, yaitu diantaranya:<sup>48</sup>

- 1) Niat ikhlas karena Allah SWT semata, bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Seperti pada HR. Asy-Syaikhain yang artinya :“Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya, dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan”. (HR. Asy-Syaikhain)
- 2) 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 SWT. Maka dari itu hendaknya kita senantiasa

---

<sup>48</sup> Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 77-79

bekerja keras agar mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebagaimana dalam surat An-Najm (53) : (39)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”<sup>49</sup>

- 3) Memiliki cita-cita tinggi, Luth menunjukkan landasan moral kerja yang harus dibangun. Menurutnya, landasan moral kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar agama sebagai tempat berpijak dalam membangun dan memulai suatu pekerjaan. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut, yaitu:
  - a) Merasa terpantau, ia menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakana tidak pernah lepas dalam pengawasan Allah SWT.
  - b) Jujur, diartian sebagai kesadaran nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spriritual karena adanya perbuatan benar, ketepatan bekerja, dapat dipercaya, dan tidak ingin berbuat dusta.
  - c) Amanah, seseorang memberikan sebuah kepercayaan kepada orang lain dikarenakan orang tersebut dipandang jujur, sehingga kepercayaan tersebut meruapakan reward secara tulus dan tidak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sesuatu yang mustahil bila seseorang akan terus menjadikan

---

<sup>49</sup> Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Dalam Prespektif Tasawuf*, (Bandung:Pustaka Usantara Publishing, 2003), h.4.

sifat jujur tersebut menghiasi aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

- 4) Taqwa, merupakan perbuatan baik yang dilakukan seseorang dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Taqwa sendiri akan melahirkan manusia yang terpuji, diantaranya yaitu pribadi yang taat beragama, gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau melakukan perbuatan tercela. Orang yang selalu menumbuhkan ketaqwaannya dalam bekerja maka akan memperoleh kebaikan yang berasal dari tempat ia bekerja maupun dari Allah SWT berupa pahala.

#### **f. Ciri Etos Kerja Islam**

Ada beberapa ciri etos kerja dalam pandangan Islam, antara lain adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

- 1) Al- Shalah Atau Baik Dan Manfaat

Allah SWT berfirman dalam Al- Quran surah An- Nahl (16) : (97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik*

---

<sup>50</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah Dalam Praktik, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 40-41.

*dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan.”*<sup>51</sup>

2) Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness* adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

3) Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

4) Al-Mujahadah Atau Kerja Keras Atau Optimal

Allah SWT berfirman dalam Al- Quran Al- Ankabut (29) : (69)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

*Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”*<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 267

<sup>52</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 404



5) Tanafus Dan Ta'awun Atau Berkompetisi Dan Tolong-Menolong

Allah SWT berfirman dalam Al- Quran surah Al-Maidah (5) : (2)

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

*Artinya: “ .... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”*<sup>53</sup>

6) Mencermati nilai waktu adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

### 3. Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut *komunikator*. Orang yang diajak berkomunikasi disebut *komunikan*. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut *komunikatif*. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu

---

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahan*, (Bandung: CV.Penerbit Dipenogoro,2014 ) h. 106

menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.<sup>54</sup>

Wursanto menyatakan bahwa komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014). h. 470

<sup>55</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, (Bandung : Alfabeta, 2015). h. 85.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

#### **b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, disebutkan “kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran “komunikasi”. Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>56</sup> Newstrom dan Davis mengemukakan bahwa Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya,

---

<sup>56</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 67

pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi.<sup>57</sup>

Teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka harus bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.<sup>58</sup> Bisa dikatakan bahwa dampak dari komunikasi ini membuat hubungan masing-masing individu menjadi semakin baik. Karena berdampak besar pada sikap karyawan dan hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan pimpinan. Ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Menurut Prabasari semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pada akhirnya semua

---

<sup>57</sup> Dimas Okta Ardiansyah, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*, (jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No.1, Januari 2016). h. 18

<sup>58</sup> Dimas Okta Ardiansyah, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*, (jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No.1, Januari 2016). h. 19

diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja yang berdampak pada peningkatan kepuasan layanan pada masyarakat luas.<sup>59</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Terry dalam penelitiannya mengatakan komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkorelasi erat dengan kinerja karyawan.<sup>60</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan Dimas Okta Ardiansyah mengatakan Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Syamsu Alam, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014) h. 135

<sup>60</sup> Didi Wandu, dkk, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten*, (Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No 2, Juli 2019) h. 20

<sup>61</sup> Dimas Okta Ardiansyah, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*, (jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No.1, Januari 2016). h. 27

### c. Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH* (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*), karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.<sup>62</sup>

#### 1) Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

#### 2) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

#### 3) Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

---

<sup>62</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, (Bandung : Alfabeta, 2015) h. 93

4) Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5) Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

**d. Bentuk Komunikasi**

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:<sup>63</sup>

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat

---

<sup>63</sup> Afifudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2013). h.121

pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

### 3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain

#### **e. Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:<sup>64</sup>

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

---

<sup>64</sup> Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014). h. 470



#### **f. Indikator Komunikasi**

Menurut Suranto komunikasi dapat di ukur dengan 4 indikator, yaitu :<sup>65</sup>

- 1) Pemahaman
- 2) Keinginan untuk melakukan sebuah tindakan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan antar individu yang makin baik

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni:<sup>66</sup>

- 1) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

- 2) Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

---

<sup>65</sup> Eva Silvani Lawasi dkk, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2 , 2017) h. 52

<sup>66</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014.) h. 191

### 3) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

### 4) Kepositifan

Komunikasi antar pribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu: komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

### 5) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

## **B. KERANGKA BERPIKIR**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh etos kerja islami dan komunikasi terhadap kinerja karyawan studi cleaning servive fakultas Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir seperti yang tersaji dalam gambar berikut ini :



**Gambar 2.1**

Hubungan Antara Variabel (X1,X2) dan Variabel (Y)

Gambar diatas menunjukkan bahwa etos kerja islami dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut studi cleaning service Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Adapun keterangan kerangka berpikir pada gambar 1.1 diatas adalah sebagai berikut :

**Keterangan**



: Menunjukkan variabel X dan Y, dimana variabel

(X1) etos kerja islami, (X2) komunikasi, dan (Y) kinerja karyawan cleaning service Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

—————→ : Menunjukkan variabel etos kerja islami, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi cleaning service Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu.

### **C. HIPOTESIS**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama islam negeri Bengkulu.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama islam negeri Bengkulu.
3. Etos kerja islam dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama islam negeri Bengkulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian ini yang peneliti gunakan adalah penelitian lapangan (Field Research). Penelitian lapangan yaitu secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menyusun laporan tugas akhir.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pendekatan kuantitatif asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>67</sup> Jenis penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengaruh variable etos kerja islam ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada saat observasi awal tanggal 27 November 2019 sampai 16 Juni 2020 terhadap cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

---

<sup>67</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2005), h.105

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimiliki karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

## C. Populasi dan Sampel

### 2. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang, benda, atau objek-objek lainnya yang merupakan fokus perhatian dari penelitian pada suatu waktu tertentu dan pada wilayah tertentu. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>68</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan *cleaning service* di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang berjumlah 43 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara ketua *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.<sup>69</sup>

### 3. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil. Dikarenakan jumlah pekerja kebersihan IAIN Bengkulu sedikit, sehingga memungkinkan untuk peneliti menjadikan populasi

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h. 389

<sup>69</sup> Wawancara dengan ibu Gadis, pada hari rabu tanggal 27 November 2019 pukul 03.30

sebagai sampel dalam penelitian ini. Menurut Arikunto kalau populasi dibawah 100 orang berarti populasi diambil semua. Jadi sampel yang peneliti ambil berjumlah 43 orang

#### **D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Sumber Data**

###### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari lapangan atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran angket atau kuesioner kepada *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

###### **b. Data Sekunder**

Data sekunder ialah sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data skunder diperoleh melalui buku-buku, literatur dan referensi lainnya yang berkaitan dengan etos kerja islam, komunikasi, dan kinerja karyawan.

##### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah yang di kemukakan sebelumnya :

###### **a. Observasi (Pengamatan)**

Observasi merupakan metode yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap

gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>70</sup> Pengamatan yang dilakukan dengan cara memperhatikan, mengamati, sikap dan cara bekerja pekerja dan bertanya langsung kepada pekerja kebersihan yang bersangkutan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Teknik observasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah pada data awal penelitian.

#### **b. Survei**

Penelitian menurut Sugiyono merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis.<sup>71</sup> Penelitian ini mengumpulkan data atau informasi menggunakan kuesioner yakni dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

#### **c. Kepustakaan**

Teknik pengumpulan data yang di peroleh dari buku, literatur dan catatan-catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang di teliti.

### **E. Variabel dan Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penyajian pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang

---

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung, Alfabeta: 2010). h.158

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis.....*, h.159



didefinisikan.<sup>72</sup> Di dalam penelitian ini ada tiga variable yang digunakan yaitu dua variable bebas, X1 (etos kerja islam) dan X2 (komunikasi) dan variable terikat yaitu Y (kinerja karyawan). Dari masing-masing variable tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah kuesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang di gunakan yaitu:

1. Etos Kerja Islam ( $X_1$ )

Etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja islami dalam skripsi ini dapat diukur dengan menggunakan tiga karakteristik orang yang beretos kerja islami yaitu:<sup>73</sup>

- 1) kerja merupakan penjabaran dari aqidah,
- 2) kerja dilandasi ilmu,
- 3) kerja dengan meneladani sifa-sifat ilahi serta mengikuti petunjuknya.

2. Komunikasi ( $X_2$ )

komunikasi karyawan merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada karyawan, karyawan kepada pimpinan, maupun antar karyawan

---

<sup>72</sup> Kasmadi dan Nia Siti Sumairah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. ( Bandung: Alfabeta. 2013). h.82

<sup>73</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004). h.110.

dilingkungan kerja tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Suranto komunikasi dapat di ukur dengan 4 indikator, yaitu : <sup>74</sup>

- 1) Pemahaman
  - 2) Keinginan untuk melakukan sebuah tindakan
  - 3) Pengaruh pada sikap
  - 4) Hubungan antar individu yang makin baik
3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pekerja. Kinerja adalah sebuah proses signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan cara menciptakan kerja sama manajer dan pekerja untuk menetapkan harapan atau tujuan, memeriksa hasil-hasil kerja, dan memberi imbalan atas kinerja.<sup>75</sup> Skala pengukuran untuk mengukur kinerja pekerja ini menggunakan skala Likert. Menurut Stephen P. Robbins dimensi variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut:<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2 , 2017) h. 52

<sup>75</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2010). h. 230.

<sup>76</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, (Jakarta: Indeks, 2006), h.260

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kehadiran
- 6) Kemampuan

## **F. Instrumen Penelitian**

### **1. Kuesioner**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dalam penelitian ini adalah *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau skala ordinal. Dalam penelitian ini alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju	diberi bobot 5
Jawaban setuju	diberi bobot 4
Jawaban ragu-ragu	diberi bobot 3
Jawaban tidak setuju	diberi bobot 2
Jawaban sangat tidak setuju	diberi bobot 1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pencarian data hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, dan sebagainya seperti, profil IAIN Bengkulu, profil PT. Damar Outsourcing Anugrah Bengkulu, dan lainnya.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Kualitas Data

#### a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Teknik uji validitas data yang di lakukan menggunakan korelasi *pearson* dengan ketentuan: jika nilai Sig  $< \alpha$  (0,05).<sup>77</sup>

#### b. Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner adalah *cronbach's alpha*( $\alpha$ ). Suatu variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,5$ .<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media Cet Ke-1. 2016), h.143

<sup>78</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Prenada Media Grub. Cet ke-2. 2002). h. 130-132

## 2. Uji Asumsi Dasar

### a. Normalitas

Sebelum melakukan analisis untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi, melalui uji normalitas. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data. Penggunaan uji dalam penelitian ini karena asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dan data akan memusat pada nilai rata-rata dan median.<sup>79</sup> Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

### b. Homogenitas

Uji homogenitas atau uji kesamaan dua varians di gunakan untuk menguji kedua data homogen yaitu dengan membandingkan kedua variansnya. Apabila kedua varians sama besar, maka uji homogenitas tidak perlu di lakukan lagi karena data sudah dapat di anggap homogeny. Namun untuk varians yang tidak sama besar, perlu di lakukan pengujian homogenitas melalui uji kesamaan dua varians. Pengujian homogenitas dapat menggunakan uji *levene* dengan ketentuan sebagai berikut :<sup>80</sup>

1. Jika nilai sig  $< \alpha$  (5%) maka data tersebut tidak homogen.
2. Jika nilai sig  $< \alpha$  (5%) maka data tersebut homogen.

---

<sup>79</sup> Sugiyono, *statistic untuk penelitian* (Bandung: alfabeta. 2013) h. 14

<sup>80</sup> Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2014), h. 118-119

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah kejadian adanya korelasi antar variabel bebas.<sup>81</sup> Cara mendeteksinya menggunakan *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas.<sup>82</sup>

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini yang akan di gunakan adalah analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait. Rumus dari regresi linier berganda adalah :<sup>83</sup>

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

keterangan :

Y : Kinerja karyawan

$\beta_0$  : Nilai konstanta

$\beta_1$  : koefisien regresi variabel etos kerja islam

$\beta_2$  : koefisien regresi variabel komunikasi

$X_1$  : Etos kerja islam

$X_2$  : Komunikasi

$ei$  : Variabel pengganggu

---

<sup>81</sup> Bambang Suharjo, *Statistika Terapan : Disertai Contoh Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 117

<sup>82</sup> Bambang Suharjo, *Statistika...*, h.118

<sup>83</sup> Edy Supriyadi, *Statistical Product And Service Solutions Amos*, (Jakarta: In Media, 2014) h. 65

### **b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>84</sup>

Untuk menentukan nilai Uji F digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **c. Uji t (Parsial)**

Uji statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen.<sup>85</sup>

Untuk menambahkan nilai uji t digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*,..., h.65

<sup>85</sup> Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*,..., h.66

<sup>86</sup> Riduan dan Sunart, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.321

**Tabel 3.1**  
**Pedoman Memberikan Interpersi Koefisien Determinasi**

No.	Proporsi atau Internal Koefisien	Keterangan
1	0% - 19,99%	Sangat rendah
2	20% - 39,99%	Rendah
3	40% - 59,99%	Sedang
4	60% - 79,99 %	Kuat
5	80% - 100%	Sedang kuat

*Sumber: ridwan<sup>87</sup>*

---

<sup>87</sup> Riduan, *Dasar-Dasar Statistik*, (Bandung: Alfabeta.2015). h.39



## **BAB 1V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

###### **a. Profil IAIN Bengkulu**

###### **1) Sejarah Singkat IAIN Bengkulu**

Pada tanggal 25 April 2012 Peraturan Presiden RI No 51 Tahun 2012 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Bengkulu menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Lokasi Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu. Institut Agama Islam Bengkulu di singkat IAIN Bengkulu adalah sebuah perguruan tinggi Islam negeri di Bengkulu, Indonesia.<sup>88</sup>

Perguruan tinggi ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari dari Fakultas Syari'ah IAIN Raden Patah, yang kemudian dialih status akan menjadi sekolah tinggi agama Islam negeri sejak tahun 2012, STAIN Bengkulu berubah setatus menjadi Institut Agama Islam Negeri berdasarkan Peraturan Presiden RI NO 51, tanggal 25 April 2012.

###### **2) Visi dan Misi**

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) Bengkulu sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Agama Islam tidak dapat

---

<sup>88</sup> Web Resmi, IAIN Bengkulu, dikutip dari <https://id.wikipedia.org/wiki/IAINBengkulu>, diakses pada tanggal 11 Juni 202, pukul 21.15 WIB

dipisahkan dari dasar tujuan Pendidikan Nasional. IAIN Bengkulu diharapkan mampu melahirkan ulama, mubaligh, pemimpin, guru dan pemikiran muslim yang cakap menerjemahkan nilai-nilai agama Islam untuk kepentingan umat, masyarakat, bangsa dan negara Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Visi IAIN Bengkulu adalah menjadikan IAIN Bengkulu sebagai pusat Unggulan (*Center of excellent*) dalam studi keislaman, sains, dan kewirausahaan. Sedangkan Misi IAIN Bengkulu adalah:<sup>89</sup>

- a) Mengembangkan ilmu-ilmu keislaman sains, dan kewirausahaan dalam pendidikan dan pengajaran.
- b) Meningkatkan kualitas penelitian dan pengabdian yang responsive terhadap kepentingan keilmuan dan kemasyarakat.
- c) Meningkatkan mutu mahasiswa yang berkarakter, *professional*, mandiri dan berakhlak mulia.

#### **b. Profil PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu**

##### **1) Sejarah Singkat PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu**

PT. Damar *Outsourcing* Anugrah adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *outsourcing* yang berlokasi di Jl. Batang Hari No. 3D RT. 016 RW. 03 Kelurahan Nusa Indah Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu. Didalam dunia bisnis tidak akan luput dari persaingan maupun perbandingan

---

<sup>89</sup> Rudi Anto Saputra, “*Efektifitas Mata Kuliah Manajemen Investasi Syariah Dalam Meningkatkan Jiwa Berinvestasi Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*”, Skripsi : IAIN Bengkulu, 2019 h.62

untuk menghadapi globalisasi terutama *profesionalisme* masing-masing dunia usaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas produksi. Namun, seiring dengan perkembangan dunia usaha di bidang jasa ketenagakerjaan dan perundang-undangan yang berlaku maka usaha di bidang jasa ketenagakerjaan berkembang dan dikenal istilah jasa *Outsourcing*, dengan legalitas undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 64 tentang ketenagakerjaan, maka pengelolaan manajemen usaha jasa ketenagakerjaan dikembangkan secara profesional dan *specialis* teknis tertentu melalui perusahaan *outsourcing*. Selanjutnya, sebagai salah satu kompetitor dan sekaligus suatu bentuk partisipasi dalam peningkatan *profesionalisme* manajemen suatu perusahaan, instansi pemerintah maupun swasta di era ekonomi global adalah PT. Damar *Outsourcing* Anugrah

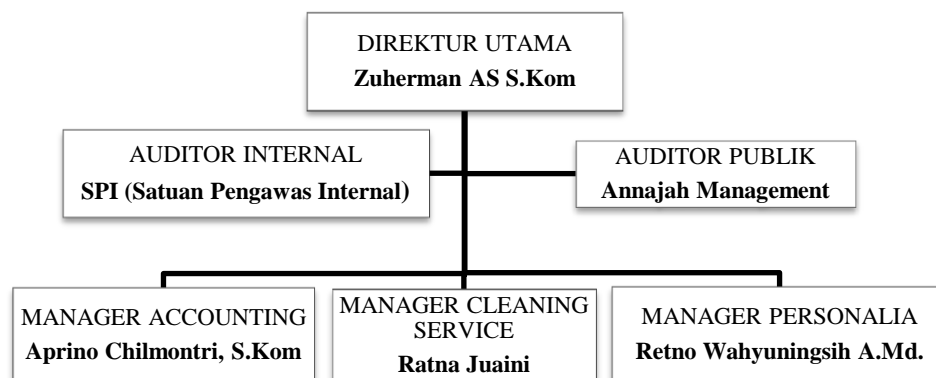
PT. Damar *Outsourcing* Anugrah merupakan metamorphosis (perluasan Usaha) dari PT. Narendra Dewa Yoga yang berdiri sejak tahun 2011 dan telah banyak membantu klien dalam mencapai tujuan melalui layanan jasa *outsourcing* yang bermutu dan membagikan serta menjunjung profesionalisme dalam mendukung kelancaran bisnis/ user klien. Fokus bisnis kami adalah kepuasan konsumen/ pelanggan, sebab itu kami senantiasa memakai metode kerja yang benar dan standard *procedure* pelayanan yang terbaik. Sebagai perusahaan yang

bergerak dibidang pelayanan jasa, kami mengikuti *trend* yang berkembang dan tuntunan bisnis global. Selain itu kami ikut serta dalam mendukung program pemerintah dalam hal membuka lapangan pekerjaan baru dan turut memberi kontribusi positif terhadap kelancaran bisnis/user/mitra kami.<sup>90</sup>

### 2) Visi dan Misi PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu

Visi PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu menjadi perusahaan *Outsourcing* yang professional serta mewujudkan budaya jujur, disiplin, dan amanah. Sedangkan misi PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu, dengan semangat tinggi, kami berdedikasi untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki etos kerja *professional*, menciptakan lapangan kerja baru, memberikan manfaat terbaik bagi pengguna jasa.<sup>91</sup>

### 3) Struktur Organisasi PT. Damar *Outsourcing* Anugrah



**Gambar 4.1**

### **Struktur Organisasi PT. Damar *Outsourcing* Anugrah**

<sup>90</sup> Zuherman AS. S.Kom, Direktur Utama PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu, Wawancara pada 16 Juni 2020, pukul 10.00 pagi.

<sup>91</sup> Zuherman AS. S.Kom, Direktur Utama PT. Damar *Outsourcing* Anugrah Bengkulu, Wawancara pada 16 Juni 2020, pukul 10.15 pagi.

## 2. Deskripsi Responden

Penyajian data deskripsi penelitian bertujuan melihat deskripsi dari data penelitian. Data deskripsi yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Adapun data mengenai responden penelitian di *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu adalah sebagai berikut:

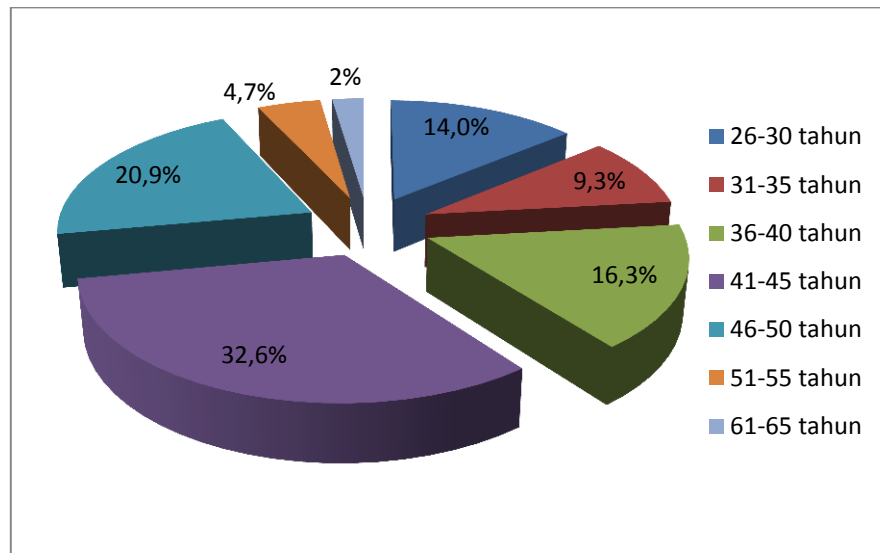
**Tabel 4.1**  
**Data Deskripsi Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Umur	26-30 tahun	6	14,0%
	31-35 tahun	4	9,3%
	36-40 tahun	7	16,3 %
	41-45 tahun	14	32,6%
	46-50 tahun	9	20,9%
	51-55 tahun	2	4,7%
	61-65 tahun	1	2,3%
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	6	14,0%
	Perempuan	37	86,0%
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	Tidak Ada	2	4,7%
	SD	5	11,6%
	SMP	3	7,0%
	SMA	28	65,1%
	SMK	3	7,0%
	MAN	1	2,3%
	S1	1	2,3%
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss 16)

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun data mengenai umur responden penelitian di *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu adalah sebagai berikut:



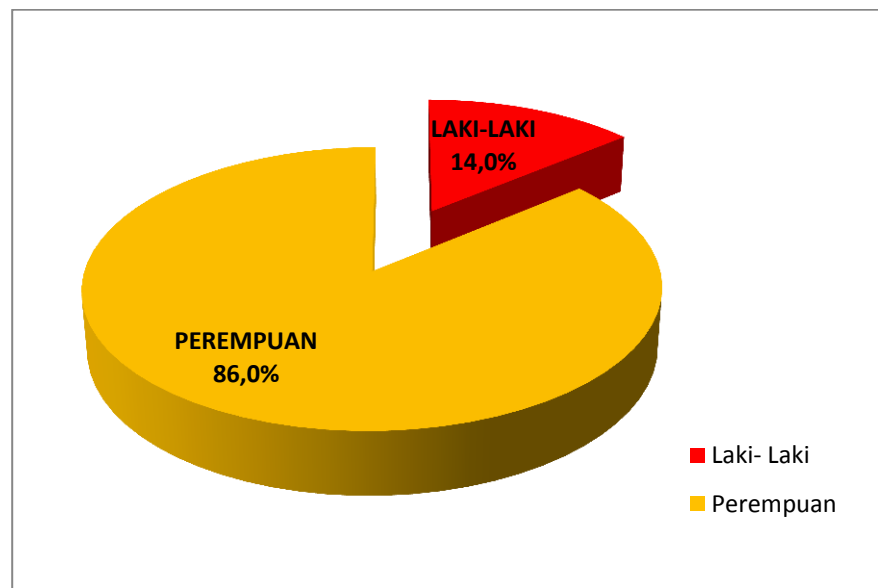
Sumber: Sumber SPSS Terlampir

**Diagram 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan data yang terdapat pada diagram 4.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 orang atau 14,0 % berumur 26-30 tahun, sebanyak 4 orang atau 9,3% berumur 31-35 tahun, sebanyak 7 orang atau 16,3% berumur 36-40 tahun, sebanyak 14 orang atau 32,6% berumur 41-45 tahun, sebanyak 9 orang atau 20,9% berumur 46-50 tahun, sebanyak 2 orang atau 4,7% berumur 51-55 tahun, dan sebanyak 1 orang atau 2,3% berumur 61-65 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh responden yang berumur 41-45 tahun.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu adalah sebagai berikut :



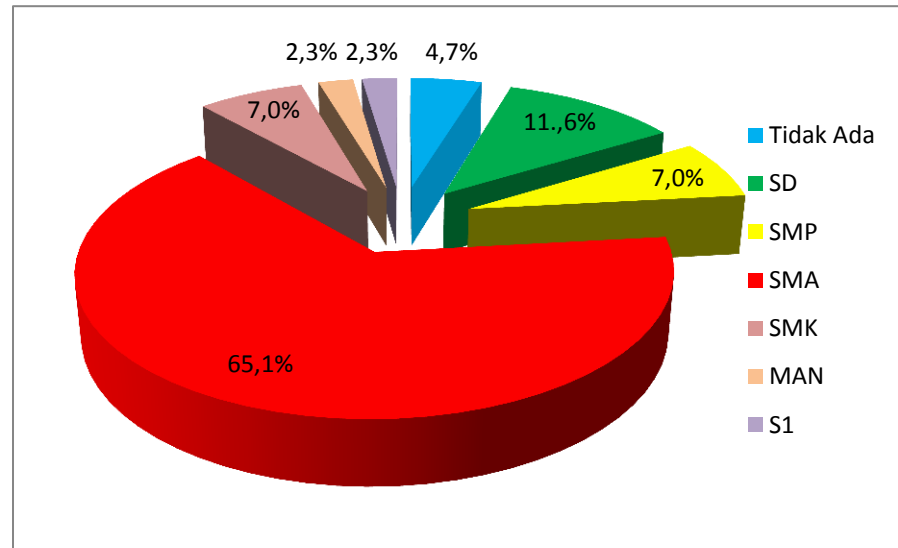
Sumber: Sumber SPSS Terlampir

**Diagram 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data yang terdapat pada diagram 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 orang atau 14 % berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 37 orang atau 86% berjenis kelamin perempuan . Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden penelitian di *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu adalah sebagai berikut:



Sumber: Sumber SPSS Terlampir

**Diagram 4.3**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan data yang terdapat pada diagram 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 2 orang atau 4,7 % berpendidikan terakhir tidak ada , sebanyak 5 orang atau 11,6% berpendidikan terakhir SD, sebanyak 3 orang atau 7,0% berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 28 orang atau 65,1% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 3 orang atau 7,0% berpendidikan terakhir SMK, sebanyak 1 orang atau 2,3% berpendidikan terakhir MAN, dan sebanyak 1 orang atau 2,3% berpendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa



responden dalam penelitian didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir SMA.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation* dan Sig. (2-tailed). Jika nilai *pearson correlation* lebih besar daripada nilai pembanding berupa *r- kritis*, jika nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 berarti item tersebut valid dengan derajat kepercayaan 95 %<sup>92</sup>. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

#### 1) Etos Kerja Islam (X1)

**Tabel 4.2**  
**Validitas Etos Kerja Islam (X1)**

Correlations

--	--	--	--	--	--	--	--	--

---

<sup>92</sup> Mudrajad Kuncoro, Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi..... h. 181

<p>Pearson</p> <p>Chi-Square</p> <p>Continuity</p> <p>Linear by Linear</p> <p>N of Valid Cases</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pearson</p> <p>Chi-Square</p> <p>Continuity</p> <p>Linear by Linear</p> <p>N of Valid Cases</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pearson</p> <p>Chi-Square</p> <p>Continuity</p> <p>Linear by Linear</p> <p>N of Valid Cases</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pearson</p> <p>Chi-Square</p> <p>Significance (2-tailed)</p> <p>N</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pear s o n</p> <p>C o r r e l a t i o n</p> <p>Sig. ( 2 - t a i l e d )</p> <p>N</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pear s o n</p> <p>C o r r e l a t i o n</p> <p>Sig. ( 2 - t a i l e d )</p> <p>N</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Pearson</p> <p>Chi-Square</p> <p>Continuity</p> <p>Linear by Linear</p> <p>N of Valid Cases</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--



Pearson								
Correlation								
Significance (2-tailed)								
N								

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

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

*Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)*

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam

variable Etos Kerja Islam (X1) menunjukkan bahwa nilai *Pearson correlation* lebih besar dari nilai *r- kritis*. Dan semua item pertanyaan dalam variabel Etos Kerja Islam (X1) menunjukkan signifikansi pada level 1%, sehingga tidak ada item yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

2) Variabel Komunikasi (X2)

**Tabel 4.3**  
**Validitas Komunikasi (X2)**

		Correlations				T
		P	P	P	P	
Pearson		.	.	.	.	.8
Correlation						
Sig. (2-tailed)		.	.	.	.	.0
N		4	4	4	4	43

Pearson Correlation		1	.	.	.	.8
Sig. (2-tailed)			.	.	.	.0
N		4	4	4	4	43
Pearson Correlation			1	.	1	.8
Sig. (2-tailed)				.	.	.0
N		4	4	4	4	43
Pearson Correlation				1	.	.7

	Sig. (2- tai led )						.0
	N	4	4	4	4		43
	Pearso n Co rre lat io n		1			1	.8
	Sig. (2- tai led )						.0
	N	4	4	4	4		43
	Pearso n Co rre lat io n						1
	Sig. (2- tai led )						
	N	4	4	4	4		43

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

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variable Komunikasi (X2) menunjukkan bahwa nilai *Pearson correlation* lebih besar dari nilai *r- kritis*. Dan semua item pertanyaan dalam variabel Komunikasi (X2) menunjukkan signifikansi pada level 1%, sehingga tidak ada item yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.4**  
**Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

	P	P	P	P	P
Pearson Correlation	1	.	.	.	.
Sig. (2-tailed)		.	.	.	.
N	4	4	4	4	4

Pearson Correlation	.		1	.	.	.
Sig. (2- tailed)	.			.	.	.
N	4	4	4	4	4	4
Pearson Correlation	.	.		.	.	.
Sig. (2- tailed)	.	.		.	.	.
N	4	4	4	4	4	4
Pearson Correlation	.	.	.		1	.
Sig. (2- tailed)	.	.	.	.	.	.
N	4	4	4	4	4	4

Pearson Correlation	.	.	.	.	.	1
Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.
N	4	4	4	4	4	4
Pearson Correlation	.	.	.	.	.	.
Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.
N	4	4	4	4	4	4

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

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

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variable Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *Pearson correlation* lebih besar dari nilai *r- kritis*. Dan semua item pertanyaan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi pada level

1%, sehingga tidak ada item yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat konsistensi dari suatu alat ukur instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*, dengan asumsi nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,50 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil uji *cronbach alpha* pada penelitian ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Varibel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	0,660	0,50	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,864	0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,628	0,50	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)



Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan *reliabel*.

## 2. Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam bentuk penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar 0,05 (5%). Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39806243
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.069
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.852

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan hasil output tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,852 maka model regresi dapat

disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis memiliki varians yang sama atau tidak jauh berbeda keragamannya. Pengujian homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Levene test*, dengan kriteria homogenitas sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)
2. Jika nilai *p-value* (sig) > 0,05 maka sampel homogen
3. Jika nilai *p-value* (sig) < 0,05 maka sampel tidak homogen

Berikut ini disajikan hasil uji homogenitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Homogenitas Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Sig.</b>	<b><math>\alpha =</math> <b>0,05</b></b>	<b>Keterangan</b>
Etos Kerja Islam	0,54	0,05	Homogen
komunikasi	0,05	0,05	Homogen
nerja Karyawan	0,68	0,05	Homogen

*Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)*

Dari hasil tabel 4.7 di atas dapat diketahui signifikan masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh

variabel adalah homogen, artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat mewakili dari jumlah populasi yang ada. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. tetapi jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10,00 maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas <sup>93</sup>. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
ETOS_KERJA_ISLAM	.769	1.301
KOMUNIKASI	.769	1.301

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.32

*Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Model Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti ingin meneliti pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut disajikan hasil dari analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	St	Beta		
(Constant)	.	4.			
ETOS_KERJA_ ISLAM	.	.1	.585		
KOMUNIKASI	.	.1	.094		

a. Dependent Variable:  
KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear seperti berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,891 + 0,608 X_1 + 0,101 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) dari persamaan regresi linear adalah sebesar 0,891 artinya yang berarti tanpa adanya Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) maka Kinerja Karyawan (Y) masih akan meningkat sebesar 0,891. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor lain diluar yang mempengaruhi Kinerja Karayawan Studi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
2. Koefesien Regresi ( $\beta_1$ ) Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) sebesar 0,608 berarti jika Etos Kerja Islam meningkat atau terdorong maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,608 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Koefesien Regresi ( $\beta_2$ ) Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,101 berarti jika Komunikasi meningkat atau terdorong maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,101 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Keputusan dari uji F ini bisa didapatkan dengan membandingkan antara nilai sig dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai sig kurang dari 0,05, maka Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.768	2	27.884	11.111	.000
Residual	82.092	4	20.523		
Total	137.860	4			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, ETOS\_KERJA\_ISLAM

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

*Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)*

Berdasarkan hasil uji F di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai  $p$ -value (sig) adalah sebesar 0.000 yang berarti kurang dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). keputusan dari uji t ini bisa didapatkan dengan membandingkan antara nilai  $p$ -value (sig) pada uji t dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai  $p$ -value (sig) kurang dari 0,05, maka Etos Kerja Islam dan Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut disajikan hasil dari penelitian untuk uji t:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
				S



	B	St	Beta		
(Constant)	.8	4.			
ETOS_K ERJA _ISLA M	.6	.1	.585		
KOMUNI KASI	.1	.1	.094		

a. Dependent Variable:  
KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig) untuk variabel Etos Kerja Islam yaitu sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islam ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai p-value (sig) dari variabel Komunikasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,502 yang berarti lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan besarnya sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat dilihat pada bagian *R Square* tabel model Summary. Berikut disajikan hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.375	1.433

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, ETOS\_KERJA\_ISLAM

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (spss16)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R square sebesar 0,405 setara dengan 40,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 40,5% Kinerja Karyawan studi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang di pengaruhi oleh Etos Kerja Islam dan Komunikasi. Kemudian sebesar 59,5% lainnya di jelaskan oleh Variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

#### 1. Etos Kerja Islam Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Studi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Bengkulu

Hasil Perhitungan regresi menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) alpha 0,05 maka hipotesis pertama diterima. Artinya semakin baik tingkat etos kerja islam maka dapat memaksimalkan dan meningkatkan Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam tersebut benar berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Etos Kerja Islam maka Kinerja Karyawan semakin meningkat, sebagaimana dalam teori juga dikemukakan oleh Asifudin, Etos Kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>94</sup> Maksudnya disini bekerja bersumber pada keyakinan/ aqidah islam dan didasarkan pada al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Dalam hal ini Etos Kerja Islam merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Studi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Bengkulu**

---

<sup>94</sup> Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*. (Surakarta. Muhammadiyah University Press. 2004) , h. 67

Komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hasil dari perhitungan regresi linear menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang lebih besar dari ( $\alpha$ ) alpha 0,05 yaitu 0,502. Ini menunjukkan bahwa komunikasi *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri dalam Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor Komunikasi.

Jika merujuk dari teori yang dikemukakan Robbins dalam jurnal Dimas Okta Ardiansyah yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka harus bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.<sup>95</sup> Selain itu teori Suranto mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (sender) dengan penerima (receiver) baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>96</sup> Akan tetapi, berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh peneliti salah satu faktor ini ternyata tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan terutama Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan

---

<sup>95</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 67

<sup>96</sup> Suranto Aw, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 5

bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu ditolak.

### **3. Etos Kerja Islam Dan Komunikasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu**

Hasil dari perhitungan regresi linear menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi berganda yang diperoleh dari hasil uji F yang diketahui dengan nilai sig yang kurang dari  $\alpha$  (0,05) yaitu 0,000.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.405. ini menunjukkan bahwa variabel bebas berupa Etos Kerja Islam dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu sebesar 0,405 atau 40,5 % dan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa Etos Kerja Islama dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi *cleaning service* institut agama islam negeri bengkulu), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Isntitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal ini nilai Sig pada  $\alpha$  (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 43 data menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Isntitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000.
2. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Isntitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal ini nilai Sig pada  $\alpha$  (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 43 data menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Isntitut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,502.
3. Etos Kerja Islam dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Institut Agama Islam Negeri

Bengkulu. Hal ini nilai Sig pada  $\alpha$  (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 43 data menunjukkan bahwa etos kerja islam dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Hal tersebut dibuktikan melalui uji F (simultan) yang nilai sig kurang dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000. Etos kerja islam dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu sebesar 0,405, yang berarti pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5% sedangkan 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja islam memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan para karyawan *cleaning service* terus menerapkan karakter dan kebiasaan bekerja bersumber pada keyakinan/ aqidah islam dan didasarkan pada al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Sehingga jika kinerja karyawan

*cleaning service* terus meningkat maka tujuan Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dapat tercapai.

2. Bagi peneliti lainnya, penelitian berikutnya diharapkan memasukan variabel lain yang belum dimasukan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
3. Bagi Mahasiswa FEBI, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afifudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- AL-Qur'an dan Terjemahannya. 2006. Penerbit CV. Pustaka Agung Harapan:  
Jakarta.
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Aw, Suranto, (2010). *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azizi, Moh Ali, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005.
- Departemen Agama RI. (2007) . *Alquran dan Terjemahannya*: CV. Diponegoro.
- Djakfar, Muhammad. (2007). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam, Cet-1*. Malang: UIN Malang Press.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Henry, Simamora. (2001) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YPPKN.
- Hussein, Abu bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami'al-Sholih*, Jilid 1, Libanon: Dar-al Fikr.

- Istiadi, Agung. (2013) . *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Janan, Asifudin Ahmad, (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Jawwad, Muhammad Abdul. (2004). *Menjadi Manajer Sukses*. Jakarta: Gema Insani.
- Jusmaliani, et.all. (2006). *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmadi dkk. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Wali.
- Kementerian Agama RI. (2012). *Kerja dan Ketenagakerjaan (Tafsir AlQur'an Tematik)*. Jakarta: Aku Bisa.
- Kirom, Bahrul. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Noor, Juliansyah.(2002) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Grub. Cet ke-2.

- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media Cet Ke-1.
- Priansa, Donni Juni. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta.
- Riduan dkk. (2009) *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veitzal, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Prakti*, Cet ke-3, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Statistic Untuk Penelitian*, Bandung: alfabet.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Suharjo, Bambang. (2013). *Statistika Terapan : Disertai Contoh Aplikasi Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyadi, Edy. (2014). *Statistical Product And Service Solutions Amos*, Jakarta: In Media.
- Suryadi, Prawirosuntono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tasmara, Toto. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet. Ke-5*. Jakarta: Gema Insani.
- Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Prespektif Tasawuf*, Bandung: Pustaka Usantara Publishing.

Teguh, Ambar dkk. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers.

Usman, Husnaini. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.

Wilson, (2012). *Bangun Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

## **B. Jurnal dan Internet**

Alam, Syamsu. “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*”, Jurnal Katalogis, (Januari 2014).

Ardiansyah, Dimas Okta,”*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*”, Jurnal Bisnis dan Manajemen, (2016).

Harjoni Desky, “*Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe*”, Jurnal Nasional, (Desember 2014).

Din, Maaz Ud dkk. (2019), “*Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation*”, Jurnal Internasional”, (September 2019).

- Emawati. *“Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak”*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, (Agustus 2013).
- Irham, Mohammad. *“Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”*. Banda Aceh: Jurnal Substantia. (2012).
- Kurniawan Albert, *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori.Konsep&Praktik Penelitian Bisnis Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan data dengan IBM SPSS 22.0*
- Lawasi, Eva Silvani dkk. *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”* Jurnal Manajemen, (2017).
- Muchlisin, (2014). *Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. <http://www.KajianPustaka.com/>. Akses 20 September 2019 pukul 21.00 WIB.
- Pratama, Novandi Arif . *“Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya”*, (Agustus 2014).
- Ramadhan, Bagus Muhammad. *“Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”*, (2015)
- Riadi, Muchlisin. *Pengertian, Ciri-ciri dan Menumbuhkan Etos Kerja* <http://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-danmenumbuhkan-etos-kerja.html> diakses pada 15 September 2019 pukul 17.00 WIB.

- Rosman, “*Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*”. Jurnal Ilmu Pemerintahan, (Februari 2014).
- Son, Nanda Hidayan Son, dkk. “*Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Oktober 2017).
- Thaib, Erwin Jusuf . “*Al- Qur’an dan As-Sunnah sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam*,Jurnal Dakwah Tabligh”, (2014).
- Ummihaniyah, Cleaning Service, (2016). *PT Terminal jasa*. [https :// terminaljasa .wordpress. com. cleaning](https://terminaljasa.wordpress.com/cleaning), akses 07 September 2019 pukul 20:58 Wib.
- Wandi, Didi dkk. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten*”, Jurnal Ekonomi Vokasi, (Juli 2019).
- Wawancara dengan ibu Gadis, pada hari rabu tanggal 27 November 2019 pukul 03.30 WIB.
- Web Resmi, IAIN Bengkulu, dikutip dari [https//id.wikipedia.org/wiki/IAINBengkulu](https://id.wikipedia.org/wiki/IAINBengkulu), diakses pada tanggal 11 Juni 202, pukul 21.15 WIB
- Zuherman AS. S.Kom, Direktur Utama PT. Damar Outsourcing Anugrah Bengkulu, Wawancara pada 16 Juni 2020, pukul 10.00 pagi.

### C. Skripsi

Hardiansyah, Rian Oztary. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Irawati, Wahyu. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bmt Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang Tahun*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam STAIN Salatiga.

Muhammad Ramadhan, Bagus, (2015). *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Skripsi. Universitas Airlangga.

Muhtapiah, P. (2010). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal Dan Informal (P2pnfit) Regional 1 Bandung*. Skripsi. FIP UPI Bandung.

Muhzinat, Zumrotul. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Indonesia.

Saputra, Rudi Anto. (2019). *Efektifitas Mata Kuliah Manajemen Investasi Syariah Dalam Meningkatkan Jiwa Berinvestasi Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*, Skripsi : IAIN Bengkulu.

