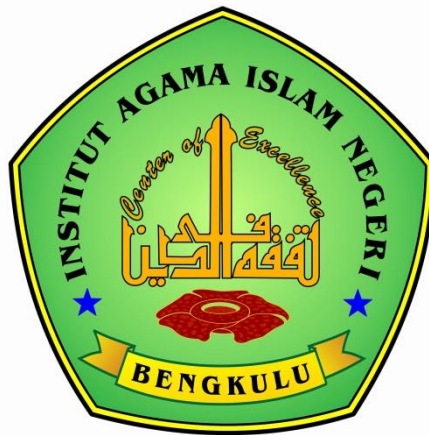


**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA *DRIVER* MUSLIM STUDI KASUS
PT.APLIKASI KELUARGA NUSANTARA PERUSAHAAN
JASA TRANSPORTASI *ONLINE* GOCE
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

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

OLEH:

AYU ASARI
NIM. 1611130094

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2021 M/1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

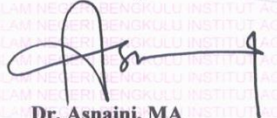
Skripsi yang ditulis oleh Ayu Asari, NIM 1611130094 dengan judul

“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Muslim studi kasus PT.Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu”, 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, 18 Januari 2021 M
28 jumadal awal 1442 H

Pembimbing I



Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II



Andi Harpenen, M.Kom
NIDN. 201412801



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Raden Patah Pagar Dewa Telp. (0736)5127651/771 Fax (0736)51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Muslim studi kasus PT.Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu”**, oleh Ayu Asari, NIM 1611130094, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 29 Januari 2021 M/ 16 Jumadil Akhir 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, 16 Februari 2021 M
4 Rajab 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Eka Sri Wahyuni, SE.MM
NIP.197705092008012014

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, SE.MM
NIP.197705092008012014

Sekretaris

Andi Harpepen, M.Kom
NIDN. 201412801

Penguji II

Amimh Oktarina, ME
NIP.199210212018012001

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

MOTO

فَأَصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ

Maka bersabarlah kamu untuk (melaksanakan) ketetapan Tuhanmu
(QS. Al-insan;24)

Apapun yang kau lakukan libatkanlah Tuhan mu (Allah SWT).

Bekerja keraslah, tantang hasil serahkan kepada Allah SWT, jika semua yang kau lakukan dengan ikhlas dan sabar, maka Allah pasti akan memberikan yang benar-benar terbaik untuk kamu.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini, yang tiada terhingga shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW atas risalah yang dibawahnya, dan dengan segala kerendahan hati saya persembahkan. Skripsi ini yang terlahir di antara usaha dan doa orang-orang yang saya cintai, kaya tulis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua ku Bapak ku Siswandi dan Ibunda ku Wiha tercinta yang tak pernah lelah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini. Kalian seperti air mengalir diantara keringnya tanahku. Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia dan di akhirat.
2. Adiku tercinta Anderean yang turut membantu dalam mendoakan dan selalu memberikan semangat dan dukungannya, sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga tercapai cita-citaku.
4. Untuk pembimbing skripsiku Ibu Dr. Asnaini, MA selaku pembimbing I dan Bapak Andi Harepen, M.Kom selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan dan meluangkan waktu sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Buat sahabat-sahabatku tersayang dari SMP-SMA-Kuliah Meka Yulisna Dewi, Reni Putriani, Vonny Handila, Selly Febdwika, dan Yuliza Andika Zukma yang tiada henti menemani di saat susah maupun senang.
6. Dan Sahabat-sahabat ku seperjuanganku jobar mabor Nur Nizma Oktara, Yuliana A, Intan Dwi Putriana, Veronica Valencia, Devi Husain Saelangi, Eka. Keluarga PPL di Balai Monitoring Spektrum Radio Bengkulu BALMON (Wati, Wahyuningsih, Mislisa). Keluarga KKN 69 (Afriyantie Yollanda M, Nelson Mandela, Muhammad Ilmi Rofi Udin, Nindia Putri Eldani, Weka Emelia, Merry Idwar, Delva Novera), Keluarga besar Ekonomi Syariah angkatan 2016. Termakasih telah membagi canda tawa, suka duka selama kita bersama, yang memberikan motivasi serta penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk keluarga besar Demisioner Dewan Eksekutif Mahasiswa Institut 2018/2019 yang menjadi wadah ku dalam mengembangkan diri.
8. Agama, Bangsa Dan Almamater yang telah menempahku.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Muslim (Studi Kasus PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu)”, 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 dari Tim Pembimbing.
3. Didalam 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 20 Januari 2021 M
Jumadil akhir 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan


AYU ASARI
NIM: 1611130094

SURAT PERNYATAAN

Nama : AYU ASARI
NIM : 1611130094
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Muslim (Studi Kasus PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu)

Telah dilakukan verifikasi plagiat melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiat. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan kembali.

Bengkulu, Januari 2021 M
Jumadil Akirah 1442 H

Mengetahui,
Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031003

Yang Membuat Pernyataan



AYU ASARI
NIM. 1611130094

ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Muslim (Studi kasus PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu) oleh Ayu Asari, NIM 1611130094.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data sekunder dan data primer berupa angket yang disebar pada 53 responden. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja *driver*. Variabel independen meliputi etos kerja islami dan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 16. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Berdasarkan uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Nilai (sig) untuk variabel Etos kerja islami (X_1) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α (0,05). 2). Berdasarkan uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Nilai (sig) dari variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,045 yang berarti kurang dari α (0,05). 3). Berdasarkan uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami X_1 , Kepuasan Kerja X_2 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Hasil uji F, maka dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.003 yang berarti kurang dari α (0,05).

Kata Kunci: *Etos Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Kinerja Driver Muslim*

ABSTRACT

The Influence of Islamic Work Ethics and Job Satisfaction on the Performance of Muslim Drivers (Case study of PT. Family Nusantara Application, Online Transportation Service Company, GOCE, Bengkulu City) by Ayu Asari, NIM 1611130094.

The purpose of this study was to determine the effect of Islamic work ethic and job satisfaction on the performance of Muslim drivers of PT. Family Nusantara Application Online Transportation Service Company GOCE Bengkulu City simultaneously and partially and to find out how much influence it has. The research method used is quantitative research methods with secondary data collection techniques and primary data in the form of a questionnaire distributed to 53 respondents. The dependent variable of this study is the driver performance. Independent variables include Islamic work ethic and job satisfaction. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 16 program. Based on the results obtained from processing and analyzing data using multiple linear regression with SPSS software, it can be concluded that : 1). Based on the t test or partially it shows that the Islamic Work Ethic variable X1 has a positive and significant effect on Driver Performance at PT. The Nusantara Family Application, online transportation service company GOCE, Bengkulu City, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. This is shown by the results of the regression analysis, the value (sig) for the Islamic work ethic variable (X1) is 0,000 which means it is smaller than α (0, 05. 2). Based on the t test or partially it shows that the Job Satisfaction variable X2 has a positive and significant effect on Driver Performance at PT. The Nusantara Family Application, online transportation service company GOCE, Bengkulu City, which means H_0 is rejected and H_a is accepted. This is indicated by the results of the regression analysis obtained by the value (sig) of the job satisfaction variable (X2) of 0.045 which means less than α (0.05. 3). Based on the f test or simultaneously it shows that the Islamic Work Ethic X1 variable, X2 Job Satisfaction together have a positive and significant effect on Driver Performance at PT. The Nusantara Family Application, online transportation service company GOCE, Bengkulu City, which means H_0 is rejected and H_a is accepted, this is shown by the results of the regression analysis obtained. The results of the F test, it can be seen that the p-value (sig) is 0.003 which means less than α (0.05).

Keywords: Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, Performance of Muslim Drivers

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Islami dan kepuasankerja Terhadap Kinerja Driver Muslim (Studi kasus PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu)*”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (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, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memimpin kampus ini dengan baik dan mengembangkan kampus ini dengan baik beserta staf-staf dan juga tenaga ahli di dalam nya.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah membuat FEBI semakin EKSIS dan juga selaku pembimbing I yang sudah mengarahkan dan memberi masukan sehingga skripsi ini selesai dengan baik.

3. Drs. Nurul Hak, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
4. Fatimah Yunus, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
5. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
6. Eka Sri Wahyuni, MM Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
7. Andi Harpepen, M.Kom selaku pembimbing II yang sudah banyak membantu dalam pengarahannya skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
8. Kedua orang tua ku yang selalu memberikan motivasi dan mendo'akan kesuksesan peneliti.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan Staf serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 25 Januari 2021 M

Jumadil Awal 1442 H

Penulis

Ayu Asari

NIM. 1611130094

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Penelitian terdahulu	10
F. Sistematika Penelitian	18

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori ²⁰	
1. Etos Kerja islami (X1)	20
a. Pengertian Etos kerja Islami	20
b. Karakteristik etos kerja islami	22
c. Tujuan etos kerja islami	23
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami	25
e. Konsep-konsep etos kerja islami	27
f. Ciri-ciri Etos kerja islami	28
g. Indikator etos kerja islami	32
2. Kepuasan kerja (X2)	38
a. Pengertian kepuasan kerja	38
b. Sumber kepuasan kerja	39
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	40
d. Indikator kepuasan kerja	42
3. Kinerja Karyawan (Y)	43
a. Pengertian Kinerja	43
b. Pengertian driver	44
c. Indikator kinerja	45

d. Karakteristik kinerja.....	47
e. Ukuran-ukuran penilaian kinerja	47
f. Facktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	48
g. Kinerja dalam pandangan islam.....	54
B. Kerangka Berpikir	58
C. Hipotesis Penilaian	59

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	61
B. Waktu Dan Lokasi Penelitian	61
C. Populasi Dan Sampel.....	61
D. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	63
E. Variabel Dan Deffinisi Penelitian	65
F. Instrumen Penelitian.....	66
G. Teknik Analisis Data	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	77
B. Deskripsi Responden	79
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	81
1. Pengujian Kualitas Data.....	81
a. Uji Validitas	81
b. Uji Reliabilitas.....	83
2. Uji Asumsi Dasar	84
a. Uji Normalitas.....	84
b. Uji Homogenitas	85
c. Uji Linieritas	85
3. Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas)	86
4. Pengujian Hipotesis	87
A. Analisis Regresi Linear Berganda	87
B. Uji t	89
C. Uji F	90
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	91
D. Pembahasan	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Instrumen Penelitian	67
Tabel 3.2	Tabel Kriteria Keandalan	72
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	80
Tabel 4.2	Umur Responden	80
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	81
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Driver	82
Tabel 4.6	Hasil uji Reliabilitas Validasi X1,X2,dan Y	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Data	84
Tabel 4.8	Hasil Uji Homogenitas	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Libieritas	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikoloneiritas	86
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.12	Hasil Uji t	89
Tabel 4.13	Hasil Uji F	90
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	58
Gambar 4.1	Struktur Organisasi GOCE.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Hadir Seminar
Lampiran 3	Judul Acc
Lampiran 4	Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran 5	Lembar Pengesahan
Lampiran 6	Surat Izin Penelitian
Lampiran 7	Lembar Pengesahan
Lampiran 8	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 9	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 10	Lembar Bimbingan
Lampiran 11	Tabulasi Data
Lampiran 12	Pengujian Kualitas Data
Lampiran 13	Pengujian Hipotesis
Lampiran 14	Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriah akan ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedang kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual. Karenanya, Etos Kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan.

Islam memberikan perhatian terhadap etos kerja (usaha) serta mendorong umatnya agar bekerja dan selalu berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menganggur. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya. bekerja dan berusaha dinilai ibadah.¹

Karena, perubahan adalah hasil dari usaha yang sungguh-sungguh. Usaha yang membutuhkan kerja keras guna mencermati bagaimana yang harus diubah. Meski tidak mudah, perubahan bukanlah sesuatu yang mustahil. Terbukti dengan umat yang sebelumnya adalah pengembala kemudian setelah itu hanya dalam dua puluh tahun mampu memimpin dunia.²

¹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h.119

² Amru Khalid, *Jika Anda Mau Berubah*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005).

Konsep Islam mengajarkan bahwa dalam memberikan layanan dari usaha yang dijalankan baik itu berupa barang atau jasa. Jangan memberikan yang buruk atau tidak berkualitas, melainkan yang berkualitas kepada orang lain. Dalam ini tampak dalam Q. S. Al- Baqarah 2 : 267 yang menyatakan bahwa :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ
 مِنَ الْأَرْضِ ۗ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِءَاخِذِيهِ إِلَّا أَنْ
 تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.*³

Ayat ini menjelaskan kepada kita bahwa ada kewajiban untuk menepikan hasil dari usaha yang kita lakukan yaitu berupa nafkah yang baik dan bermanfaat yang dihasilkan dari kerja yang halal. Disamping itu, kita harus memilih harta atau hasil usaha yang baik agar berkah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Jika dikaitkan dengan pelayanan, maka driver harus bekerja dengan ikhlas dengan sungguh sungguh agar bisa memberikan dengan maksimal.

³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)...h.35

Sehingga, Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Handoko⁴ menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika pada karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing.

Untuk mendapatkan, Sumber daya manusia yang kompeten salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.⁵

Selain itu didalam SDM yang perlu diperhatikan seperti Kinerja, yang merupakan kemampuan karyawan dalam berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar kerja dan menigkat sepanjang waktu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai seseorang

⁴ Hondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka 2008), h.76

⁵ Wayan Niko Susanta , Mayun Nadiasa , Ida Bagus Rai Adnyana, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar*, Dikutip dari: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jieits/article/download/5606/4252>, Pada Hari jumat, tanggal 10 juli 2020, Pukul : 10:35 WIB

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja *driver* dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini, *Driver* sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, merupakan aset bagi perusahaan tersebut yang harus diberdayakan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan *driver* memberi andil dalam pencapaian tujuan PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu. Kinerja yang ditunjukkan *Driver* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau lembaga usaha. Mengingat pentingnya kinerja *Driver* sebagaimana diuraikan di atas, maka diperlukan etos kerja yang tinggi sebagai penggerak terbentuknya kinerja. Perwujudan etos kerja tersebut terlihat dari perilaku kerja, Adapun indikatornya, yaitu: Menghargai waktu, Ikhlas, Jujur, Memiliki Komitmen, Kreatif, Bertanggung jawab, Memiliki jiwa kepemimpinan. Secara profesional dalam menjalankan pekerjaan etos menjadi landasan tampilan kinerja yang khas pada diri karyawan, sesuai dengan nilai nilai yang diyakininya. Dengan keyakinan terhadap nilai dan moral kerja, dapat berpengaruh terhadap tampilan kinerja yang ditunjukkan oleh *driver* dengan ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan.⁶

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, h. 73

PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu merupakan sarana transportasi umum yang menggunakan kendaraan sepeda motor untuk mengangkut barang ataupun orang.⁷ PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu adalah sepeda motor yang mejadi kendaraan umum untuk membonceng penumpang ketempat tujuannya. Ojek menjadi transportasi utama yang selalu dicari oleh masyarakat karena sifat praktisnya. Salah satu alasan mengapa masyarakat saat ini masih menggunakan ojek adalah masalah kemacetan yang sudah cukup parah serta harga transportasi umum lain yang lebih mahal.⁸

Pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* pada era ini tengah mendapatkan perhatian khusus dimasyarakat, dikarenakan begitu perkembangannya yang sangat pesat dan masyarakat banyak yang menggunakan jasa ojek *online* tersebut, dikarenakan dengan perubahan gaya hidup dan kemajuan tekhnologi di era sekarang. Perkembangan usaha ojek *online* ini pun semakin melaju pesat sehingga banyak orang yang tertarik untuk menjadi *driver* ojek *online*. Pada *driver* ojek *online* tidak mendapat arahan dari kantor ataupun orang yang memimpinya dikarenakan mereka bukanlah karyawan pada perusahaan tersebut, melainkan mitra kerja yang bisa mengatur kapan harus bekerja. Untuk itu

⁷ Ledia Putri Kinanti, *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Driver Ojek Online Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Universitas Lampung Skripsi 2019, h.1

⁸ Sutan Muhammad Zain dan Badudu, J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994)

para *driver* ojek *online* harus bisa mengarahkan dirinya agar bisa meningkatkan kinerjanya.⁹

Etos kerja Islami merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan ahirah. Sebab dengan etos kerja Islami yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Khususnya *driver* yang bekerja pada perusahaan jasa transportasi *online* seperti PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE, *driver* tidak hanya dituntut bekerja dengan baik dan memahami teori tentang prinsip syariah, tetapi juga harus menanamkan etos kerja secara Islam agar mampu bekerja secara optimal dalam melayani pelangganya.

Etos kerja Islami yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hubungan serta perolehan material. Namun ada faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang, agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, serta motivasi intruksi individu juga menjadi faktor adanya etos kerja islami yang tinggi .¹⁰

Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat

⁹ Lalu Reza Gunawan, *Hubungan Antara Self-Ledership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online*, Dikutip Pada [Http://Eprints.Umm.Ac.Id/38485/1/SKRIPSI.Pdf](http://Eprints.Umm.Ac.Id/38485/1/SKRIPSI.Pdf) , Pada Hari Selasa, Tanggal 02 Juni 2020 Pukul 09.53 WIB

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, h.24

bekerja dengan baik. dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang *driver* pasti mengharapkan penghargaan dari hasil kerjanya, karena penghargaan itu dapat memberikan motivasi terhadap *driver* untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja *driver* adalah hasil atau prestasi dari *driver* yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seseorang *driver* bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan.¹¹

Dalam penelitian kali ini, penulis semakin tertarik dengan pembahasan mengenai etos kerja islami memberikan pengaruh terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu. Selain itu penulis juga ingin mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim. Hal ini didasarkan pada relita dan pengamatan penulis bahwa beberapa driver PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE yang dijumpai belum fokus menerapkan dan menanamkan etos kerja Islam khususnya pada diri parah *drivernya*. Ketika melakukan pengamatan lapangan, penulis masih menemukan *driver* PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE yang belum memahami prinsip syariah khususnya dalam ibadah. Sementara dari sudut pandang kepuasan kerja, kepuasan kerja bisa menjadi faktor yang berpengaruh

¹¹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*. h 120

secara langsung terhadap kinerja *driver*, namun kepuasan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi etos kerja *driver* dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja *driver*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap Kinerja *Driver* Muslim (Studi Kasus di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu)”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini timbul dalam latar belakang yang telah di bahas adalah :

1. Apakah ada pengaruh secara Parsial etos kerja islami terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu ?
2. Apakah ada pengaruh secara Parsial kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE kota Bengkulu ?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan etos kerja islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara persial etos kerja islami terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara persial kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitaian ini juga diharapkan adanya manfaat yang diperoleh sebagai berikut :

1. Secara Toeritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan nilai tambah wawasan dan pengetahuan pada akademisi, tentang Etos Kerja Islami, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE dan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan

pustaka masalah Etos Kerja islami dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja *driver*.

2. Secara Praktis .

- a. Bagi Perusahaan dapat memberikan bahan masukan bagi PT. Aplikasi Keluarga nusantara perusahaan jasa *online* GOCE mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya etos kerja islami dan Kepuasan Kerja yang baik terhadap Kinerja *Driver*.
- b. Bagi masyarakat pada umumnya dan mahasiswa prodi ekonomi syariah pada khususnya, dapat digunakan sebagai acuan atau referensi penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Ayu Desi Indrawati, 2013, dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*”, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh 1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di rumah sakit-rumah sakit swasta di Kota Denpasar dengan menggunakan karyawan dan pasien rumah sakit sebagai responden penelitiannya. Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.¹² Perbedaan penelitian ini dengan adalah objek pebelitian yang berbeda dan variabel X2 nya yang membahas kepuasan pelanggan . sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah sama sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Mukhamad Roni Tahun 2019, dengan judul, "*Pengaruh Religiusitas , Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kspgs Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*, Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, tujuannya yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh religiusitas, kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 54 karyawan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji sample original ada enam variabel yang berpengaruh positif dan lima variabel yang berpengaruh negatif. Sedangkan dari uji tstatistics secara parsial variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai $2,007 > 1,96$. Secara parsial variabel religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $4,094 > 1,96$. Secara

¹² Ayu Desi Indrawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali – Indonesia 2013.

parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai $3,087 > 1,96$. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai $3,301 > 1,96$. Secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai $3,301 > 1,96$. Secara parsial variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai $0,420 < 1,96$. Secara parsial variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai $2,838 > 1,96$. Secara parsial variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai $0,487 < 1,96$. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai $0,090 < 1,96$. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,049 < 1,96$. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $1,990 < 1,96$. Dari sebelas hipotesis yang diujiakan ini dapat disimpulkan ada tujuh hipotesis yang positif dan ada empat hipotesis yang negatif. Ini berarti semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan maka motivasi dan kinerja karyawan BMT Nurul Ummah Ngasem semakin meningkat. terdapat variabel yang tidak signifikan yaitu etos kerja terhadap kinerja, kepuasan terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.¹³ Perbedaan penelitian ini adalah jumlah variabel yang digunakan lebih banyak, dan tempat

¹³ Mukhamad Roni, *Pengaruh Religiusitas , Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kspps Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*, (Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2019).

penelitiannya juga berbeda, sedangkan persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, etos kerja, dan kinerja.

Fajar Rian Fitrianto Tahun 2011, dengan judul “*pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pt bprs buana mitra perwira purbalingga*”, penelitian ini menjelaskan Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri karyawan yang direfleksikan dalam pekerjaan dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan maksimal, akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka kinerja karyawan tidak akan maksimal dan penurunan laju pertumbuhan yang akan didapatkannya. Dalam data pertumbuhan nasabah tahun 2011 (Januari s/d Juli) di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga menunjukkan 0 adanya peningkatan dan penurunan jumlah nasabah baru. Kenaikan jumlah nasabah terlihat pada bulan Maret mendapatkan 264 nasabah baru, Juni mendapatkan 68 nasabah baru dan Juli mendapatkan 60 nasabah baru. Penurunan pertumbuhan jumlah nasabah yang dapat dilihat pada bulan April sebanyak 240 orang dan pada bulan Mei 27 orang. Dengan latar belakang tersebut penulis meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.¹⁴ Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti etos kerja islami dan kinerja. Sedangkan yang menjadi perbedaan antara

¹⁴ Fitrianto, Fajar Rian. *pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pt bprs buana mitra perwira purbalingga.*”, (Semarang : skripsi sarjana, Fakultas Syari’ah. 2011).

penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah: Objek penelitian; pada penelitian tersebut objeknya adalah PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dan penelitian ini menggunakan 2 variabel. Sedangkan, pada penelitian saya objeknya adalah PT. Aplikasi keluarga nusantara perusahaan jasa transportasi online (GOCE) Kota Bengkulu dan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel.

Riski Damayanti Tahun 2018, dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*", Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar $(2,309) > t_{tabel} (2,024)$ dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,026 < \alpha 0,05$).¹⁵ Perbedaan penelitian ini adalah variabelnya yang hanya menggunakan kepuasan kerja terhadap kinerja

¹⁵ Riski Damayanti, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*", (universitas Palembang 2018).

karyawan dan tempat penelitiannya juga berbeda. Sedangkan persamaanya sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja.

Irwan Baddu Tahun 2007, dengan judul *“Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan”*,. Penelitian ini menjelaskan apakah etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Pasuruan.¹⁶ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami. Sedangkan yang menjadi perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah: Objek penelitian; pada penelitian tersebut objeknya adalah koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah (MMU) Sidogiri Kabupaten Pasuruan dan vaiabel yang digunakan hanya 2. Sedangkan, pada penelitian saya objeknya adalah PT. Aplikasi keluarga nusantara perusahaan jasa transportasi online (GOCE) Kota Bengkulu dan variabel yang digunakan lebih banyak.

Jurnal oleh Weni Indriani, *“Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen”* penelitian ini bertujuan untuk Menjelaskan kontribusi etos kerja Islami terhadap kinerja dosen dan menjelaskan upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan etos kerja Islami dosen. Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam.

¹⁶ Irwan Baddu Tahun, dengan judul *“Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan*, (Universitas Brawijaya, Malang, 2007).

Seorang pendidik yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah. Etos kerja islami diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas seorang pendidik. Dari pembahasan yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Disimpulkan bahwa etos kerja islami memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen. Untuk meningkatkan etos kerja islami pendidik, perlu dibangun sikap-sikap, yaitu ikhlas dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian, beorientasi kepada mutu, dan bekerja dengan semangat yang tinggi.¹⁷ Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah pada penelitian Weni Indriani terletak pada variabelnya yang menggunakan variabel kinerja dosen dalam pendidikan dan perbedaan yang lebih signifikan terletak pada studi kasus yang berbedan penelitian ini studi kasusnya terletak di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu. Sedangkan Persamaan penelitian ini adalah pada Variabelnya yang menggunakan Etos kerja islami.

¹⁷ Weni Indriani, "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen" dikutip : <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/el-idare/artikel/donlowad/675/607> pada hari selasa, 18 agustus 2020 pukul : 09:10 WIB

Jurnal internasional oleh A.M. Siti Khadijah, N. Kamaluddin and A.S.A.P. Tahun 2015 “*Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors*” menunjukkan terjadinya banyak skandal dan kehancuran perusahaan memberikan bukti bahwa pelanggaran moral diantara karyawan dapat berkontribusi terhadap kinerja buruk suatu perusahaan, oleh karena itu penting untuk diselidiki profil etos kerja karyawan untuk melihat suatu etika organisasi tertentu pelajaran in bertujuan untuk menyelidiki profil etika kerja karyawan disalah satu Negara berkembang yaitu Malaysia. Profil etos kerja islami (IWE) menjadi perhatian karena nilai-nilai yang dipromosikan dalam islam bersifat universal dan universal berlaku disemua pengaturan lingkungan kerja. Dimensi etika kerja islami yaitu usaha, kerja tim, kejujuran = dan akuntabilitas dinilai menggunakan kuesioner yang divalidasi untuk memeriksa praktek karyawan IWE. Temuan studi ini menunjukkan bahwa karyawan bank secara umum mematuhi semua IWE ukuran. Namun demikian, karyawan perlu meningkatkan usahanya karena dimensi ini paling seikit ditemukan. Studi lebih lanjut direkomendasikan untuk mengasosiasikan dimensi IWE dengan kinerja organisasi.¹⁸ Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah pada penelitian A.M. Siti Khadijah, N. Kamaluddin and A.S.A.P. terletak pada variabel perbankan dan perbedaan yang lebih signifikan terletak pada studi kasus yang

¹⁸ A.M. Siti Khadijah, N. Kamaluddin and A.S.A.P. Tahun 2015 “*Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors*” dikutip : <http://www.academia.edu/download/38719749/2015-mejsr-islamic-work-iwe-practice-among-employees-of-banking-sector.pdf>. Pada hari senin/ tanggal 17 agustus 2020 pukul: 20:22 WIB

berbeda penelitian ini studi kasusnya terletak di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu. Sedangkan Persamaan penelitian ini adalah pada Variabelnya yang menggunakan Etos kerja islami.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB Pertama, Pendahuluan

BAB ini akan menguraikan hal-hal yang menyangkut pendahuluan, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB kedua, Kajian Teori, Kerangka Berfikir, Dan Hipotesis

BAB ini membahas teori, yang berhubungan dengan konsumsi islami rumah tangga miskin, kartu indonesia pintar, kartu indonesia sehat. Pada bab ini membahas mengenai hubungan antar variabel bebas dan terikat. Pada bab ini juga dibahas rumusan hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah sesuai dengan landasan teori.

BAB Ketiga, Metode Penelitian

BAB ini memuat cara pemecahan masalah yang diajukan dalam penelitian baik dalam mencari data maupun menganalisa data. Bab ini terdiri dari uraian tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi, populasi dan

sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB Empat, Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berisi : (1) Hasil Penelitian, yaitu berisi pengolahan data kuisioner menggunakan teknik analisis data yang dengan program SPSS 16, (2) Pembahasan, berisi tentang klasifikasi hasil penelitian dengan rumusan masalah.

BAB Lima, Penutup

BAB terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah itu terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional. Aqidah menjadi sumber motivasi dan sumber acuan nilai dalam kerja.¹⁹

Istilah “Etos” ini berasal dari bahasa Yunani, yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Jadi “Etos” berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran berbagi tingkah laku yang baik.²⁰ Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negatif.²¹

¹⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004) h.234

²⁰ O.P. Simorangkir, *Etik dan Moral Perbankan* (Jakarta: IND-HILL Co., 1983), h.57.

²¹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung : Alfabet 2013) , h.119-122

Dalam pandangan ini berarti sikap erat kaitannya dengan penilaian tertentu dari seseorang terhadap suatu obyek sehingga dari pikiran tersebut seseorang akan memiliki perasaan tertentu terhadap suatu obyek yaitu perasaan mendukung atau tidak mendukung. Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Sikap itu sendiri tidak muncul dengan seketika, tetapi dapat dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia.

ciri-ciri sikap etos, yaitu:

- 1) Sikap tidak dibawa manusia sejak lahir, melainkan dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia dalam berhubungan dengan obyeknya.
- 2) Sikap berubah-ubah dan dipelajari bila terdapat keadaan-keadaan & syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap pada manusia itu.
- 3) Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mengandung reaksi tertentu terhadap suatu obyek.
- 4) Obyek sikap dapat merupakan satu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
- 5) Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan perasaan.²²

Berdasarkan pendapat di atas, etos kerja Islami dapat diartikan sebagai cara pandang individu terhadap suatu pekerjaan

²² Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung : Alfabet 2013), h.120-121

atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan. Etos kerja Islami berkaitan dengan paradigma kerja yang diyakini oleh pekerja muslim dan diwujudkan melalui perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.

b. Karakteristik etos kerja islami

Menurut Asifudin²³ karakteristik etos kerja dalam hal ini dapat dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal sholeh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islam beserta prinsip-prinsipnya sebagai berikut :

1) Kerja merupakan penjabaran aqiqah, aqiqah dalam islam diyakini mempunyai potensi besar untuk menjadi sumber motivasi yang mampu mendorong perubahan serta membangun sikap hidup berdasarkan karakter dan perilaku manusia. Sudah terbukti pada jaman nabi, bahwa para rasul telah mengalami kemajuan pada pola perilaku dan salah satunya etos kerja islami.

2) Kerja dilandasi ilmu

Bekerja merupakan salah satu ibadah yang didasari oleh ilmu agama islam guna meningkatkan sera pemerataan antara ilmu dan amal keimanan pada setiap muslim bersumber dari wahyu

²³ Ahmad .Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta:muhammadiyah universisity Press, 2004), h. 110-129

yang berinteraksi dengan akal. Wahyu dalam artian disini adakah al'quran, sunah rosul, dan ajaean-ajaeen beliau yang dapat dipastikan berdasarkan wahyu.

- 3) Kerja dengan meneladani sikap-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya etos kerja dalam islam umumnya tidak dapat terwujud tanpa didorongnya melalui sikap giat dan aktif manusia serta memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Islam mengajari kepada para pemeluknya agar menghilangkan sikap rasa malas dan secara professional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah mahdah dan menggarap urusan dunia merupakan amal ibadah.

c. Tujuan Etos Kerja Islami

Setiap pekerja yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islam, karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga.²⁴

Menurut Thohir Luth²⁵, Al-Qur'an menandakan bahwa yang perlu dicari dari bekerja adalah keutamaan dan keridhaan. Dengan demikian, bekerja bagi seorang muslim harus dilandasi etos yang bertujuan sebagai berikut.

²⁴Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2010), h. 38.

²⁵Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam...h. 26*

1. Mencari keridhaan Allah.
2. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekali visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif.

Berdasarkan pendapat di atas, dipahami bahwa tujuan etos kerja dalam Islam adalah mencari keridhaan Allah dan mencapai kualitas dari hasil pekerjaan. Dengan adanya etos kerja, maka dapat dicapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan ajaran Islam, sehingga kerja yang dilakukan bukan hanya memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi merupakan bagian dari ibadah. Etos menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang berorientasi kepada nilai, pencapaian mutu dan kualitas sesuai dengan standar profesi. Dalam kaitannya dengan profesi karyawan sebagai pekerja, maka etos kerja menjadi pendukung seperangkat keterampilan dan keahlian karyawan dalam menjalankan profesinya sebagai pekerja. Tanpa etos kerja, maka perilaku kerja karyawan dapat kehilangan orientasinya terhadap nilai dan standar profesi. Hal ini menjadi penegas bahwa etos kerja merupakan acuan etik bagi karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang bersumber dari aturan dan standar profesi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Dalam etos kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu²⁶ :

1. Agama

Agama merupakan sistem nilai yang mempengaruhi dan menentukan pada hidup pengamatannya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang sudah pasti diwarnai dengan ajaran agama yang dianut apabila seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama. Beberapa karakter dalam faktor agama ini diambil dari perilaku nabi Muhammad seperti : Siddiq (benar), amanah, fathanah, tabligh, berani (saja'ah).

2. Budaya

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

3. Sosial politik

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

²⁶ Muchlisin Riadi, "*pengertian, ciri-ciri dan menumbuhkan etos kerja*", dalam <http://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-ciri-menumbuhkan-etos-kerj.html>. dikutip pada tanggal 11November 2020, pukul 11.09 WIB

ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

4. Kondisi lingkungan

Lingkungan yang mendukung akan mempengaruhi manusia yang berada didalamnya untuk melakukan usaha agar mampu mengelola dan mengambil manfaat bahkan maupun 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 seseorang 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 intruksi 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.

e. Konsep –konsep etos kerja islami

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika islam adalah :

1. Keesaan

Dari konsep ini, maka islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi dan sosial demi membentuk kesatuan.²⁷ Berhubungan dengan konsep *tauhid*, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogeny yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

2. Keadilan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para perusahaan agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.²⁸

3. Kehendak bebass

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan allah dan sebagai khalifah allah dimuka bumi.

²⁷ R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Quran*, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), h. 5

²⁸ Abu Hussein Muslim Bin Al-Hajjaj Ibn Muslim Al-Qurairi, *Jum' Al-Shohih*, Juz 1, (Libano : Darul Fikru), h. 34

4. Tanggung jawab

Secara logis, aksioma ini berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas, dia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.²⁹

5. Kebijakan (*lhasan*)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawa dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebijakan dan kejujuran.³⁰ Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).³¹

f. Ciri –ciri etos kerja islam

Menurut Hafifudin Dan Tanjung³² ada beberapa ciri etos kerja islam, antara lain adalah sabagai berikut :

²⁹ Abu Hussein Muslim Bin Al-Hajjaj Ibn Muslim Al-Qurairi, *Jum' Al-Shohih*, Juz 1, Libano : Darul Fikru, h.153

³⁰ Muhammad, Dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Quran Tentang Etika Dan Bisnis* , (Jakarta : Salemba Diniyah, 2002), h. 17

³¹ Kwat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), h. 29

³² Didin Hafidhuddin Fan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani, 2003), h. 15

1. *Al-shalah* atau baik dan manfaat.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً 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 dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (An-Nahl : 97)³³

2. *Al-itqan* atau kemantapan dan *profectness*

“sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/ sempurna (profesonal). “(HR.Thabrani)

3. *Al-ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan dua pesan :

- a) Melakukan yang terbaik dari yang dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apabila untuk kepentingan umat.
- b) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Maka ini memberikan pesan

³³ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)...h. 222

peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. *Al-mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

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. (Al-Ankabut :69)³⁴

5. *Tanafus dan ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ
ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : 1. demi masa.2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. (QS.Al'Asr, 1-3)³⁵

³⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)...h.323

³⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*...h.482

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

Ahmad Juana Asifudin³⁶ menjelaskan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat dirumuskan ciri-ciri etos kerja islam, yaitu sebagai berikut :

a) Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja islami merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkitan dengan tujuan mencari ridha alah, yaini dalam rangka ibadah. Kerja belandaskan niat beribadah hanya kepada allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja isalami yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah)

b) Kerja dilandasi ilmu

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang enar pada hakikatnya memang sangat penting kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasu pada pengajaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlaku mementingkan diri sendiri . oleh karenaa itu, tanpa ilmu

³⁶ Ahmad Junan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta : Muhamaddiyah University Press, 2004), h. 38

dan iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting.

- c) Kerja dengan meneladani sikap-sikap ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.

Orang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya serta bertanggung jawab sesuai dengan ajaran islam yang di imani. Ayat-ayat Al-Quran dan hadits-hadits rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyerah atau mengajarkan supaya orang islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunatullah* di alam ini.

- g. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja seorang muslim dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya terhadap ajaran Islam tentang kerja. Etos kerja Islami yang ditampilkan oleh pekerja muslim dapat dilihat dari perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Menghargai waktu. .
- b. Ikhlas.

- c. Jujur
- d. Memiliki komitmen.
- e. Kreatif.
- f. Bertanggung jawab.
- g. Memiliki jiwa kepemimpinan.³⁷

Berdasarkan pendapat di atas, etos kerja Islami dalam penelitian ini mengacu kepada tujuh indikator, yaitu menghargai waktu, ikhlas, jujur, memiliki komitmen, kreatif, bertanggung jawab, memiliki jiwa kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

1) Menghargai waktu

Seseorang yang beretos kerja islami (syariah) sangat menghargai batapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tak mungkin lagi kembali. Didalam al-quran dijelaskan berapa pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya sebagaimana firmanNya berikut ini :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : *Demi masa, sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk*

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, h. 73

*kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran. (Q.S. Al-Asr : 1-3)*³⁸

Waktu adalah ladang kehidupan, kewajiban kita adalah menebar benih di atas ladang sang waktu untuk kemudian menikmatinya di masa depan. Bila kita menanam kemalasan, bersiaplah untuk memetik buah kemiskinan. Bila kita menanam kerja keras, sepenuhnyaah anda sendiri menuai keberhasilan. Inilah hukum wal'ashri, sebuah aksioma ilahiah yang bersifat universal. Selain itu, ajaran islam juga menganggap pemahaman terhadap pentingnya memperhatikan dan menghargai waktu ini adalah sebagian indicator keimanan dan ketaqwaan seseorang.

2) Ikhlas.

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata.³⁹

³⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)... h.482

³⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), h. 99

Pada dasarnya orang yang ikhlas(mukhlis) tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu, dan yang sejenisnya. Orang yang ikhlas pastinya menunaikan amanah sebik-baiknya. Walaupun ada imbalan itu bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat dari pengabdianya.

3) Jujur.

Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Pribadi yang beriman hanya memprioritaskan perilakunya pada hal yang baik dan bermanfaat. Ia sadar bahwa berbohong menipu, atau hal-hal lain yang tidak jujur akan merugikan dalam berinteraksi di dalam pekerjaan atau kehidupan.⁴⁰ Orang yang jujur selalu diawasi oleh Allah SWT sebagaimana firmanNya :

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَحَنُّ أَقْرَبُ

إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

Artinya : dan sungguh, kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya. (Q.S Qaaf : 16)⁴¹

⁴⁰ Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), h 32

⁴¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)...h.293

Dengan demikian, di dalam jiwa seseorang yang jujur itu harus diikuti oleh sipat tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut. Kejujuran bukan sebuah keterbatasan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.

4) Memiliki komitmen.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*)⁴² Komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap didalamnya, dan akhirnya siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

5) Kreatif

Orang yang kreatif selalu menciptakan gagasan-gagasan baru untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan menggunakan data dan informasi yang relevan.

⁴² Cihwanul Kirom, *Etos Kerja dalam Islam*, Tawazun: Journal of Sharia Economic Law, Volume 1, Nomor 1, (Maret 2018), h. 66

Menurut Toto Tasmara karakteristik orang yang keratif ini terbentuk melalui proses (tahapan berikut) :

- a. Keterbukaan. Ia menerima banyak informasi, mau mendengar, dan mampu mengendalikan pembicaraannya untu lebih banyak menerima masukkan dari orang lain.
- b. Pengendalian. Ia memiliki kekayaan batin yang lebih sebagian aibat dari hasil keterbukkannya terhadap pendapatan, saran, dan pertimbangan dari orang lain.
- c. Reproduksi, ia senang mencoba dan menuangkan kembali hasil pengalamannya dalam bentuk kreativitas.
- d. Evaluasi, ia selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaannya ia tidak mudah puas dan selalu ingin menyempurnakkannya.
- e. Pengembangan diri. Ia salalu mengembangkan diri dan menjadi orang diatas rata-rata, memiliki sesuatu yang baru dan menghasilkan karya yag orisinil

6) bertanggung jawab

tanggung jawab merupakan sikap seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa kesungguhan dalm bekerja. Seseorang pelaku bisnis syariah perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan karyawannya.

7) memiliki jiwa kepemimpinan

kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif terhadap orang yang berada disekitarnya. Integritasnya terhadap keyakinan *tauhid* itulah yang menyebabkan dia bagaikan batu karang yang tidak mudah goyang walaupun dia berada di pihak minoritas bagi dirinya, ukuran kebenaran tidak ditentukan oleh jumlah mayoritas.

2. Kepuasan kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kata kepuasan berasal dari bahasa latin *statis* artinya cukup baik atau melakukan atau membuat. Sehingga secara sederhana dapat diartikan. Sehingga secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha pemenuhan sesuatu.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan peasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaanya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Handoko⁴³ menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika pada karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing.

⁴³ Hondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :.PT Rineka, 2008), h.76

Sutarto wijono ⁴⁴ mendefinisikan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas dan memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut hondoko ⁴⁵ menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan hubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap semua pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi bisa menjadikan lingkungan kerjanya nyaman.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan dari semua individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat *subjektif* terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas superior serta hubungan dengan rekan kerja.

2. Sumber-sumber kepuasan kerja

⁴⁴ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), h. 97

⁴⁵ Hondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....h.76

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat *individual*. Ada perbedaan individual yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang. Variasi individu antara lain adalah faktor demografik seperti umur, ras atau jenis kelamin, individual secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan. Sumber kepuasan kerja yakni:

1) Tantangan pekerjaan

Pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

2) Tuntutan pekerjaan secara fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

3) Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

4) Struktur pemberian penghargaan

Yang informative bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan terhadap karyawan dilakukan dengan sistem yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

5) Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercapai tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Menurut Mangkunegara⁴⁶ :

- 1) Faktor karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keperibadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerjaan yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membantu karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.
- 2) Faktor pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kerja menurut wibowo⁴⁷ :

⁴⁶ A .A. Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, (Bandung 2011). h.13

⁴⁷ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015). h.86

- a) Faktor individu : meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b) Faktor social : meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebiasaan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan : meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

4. Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut hasibuan⁴⁸ :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemauan karyawan.

2) Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kaeja yang dikerjakan karyawan.

⁴⁸ Hasibuan, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2007). h. 27

3) Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4) Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan .

5) Rekan kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi itu membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasasn kerja.

3. Kinerja Driver

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performabce*. Sementara *performabce* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau persentasi kerja, Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴⁹

Peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan.⁵⁰

b. Pengertian Driver (Mitra)

Istilah dalam perjanjian digunakan pengemudi atau mitra berdasarkan kamus besar bahasa indonesia (KBBI) online, pengemudi merupakan kata nomina (kata benda) yaitu orang yang (pekerjaannya) mengemudikan (perahu, mobil, pesawat terbang, dan sebagainya).

Pengemudi atau bahasa inggrisnya *diver* adalah orang yang mengemudi kendaraan baik kendaraan bermotor atau orang yang secara langsung mengawasi calon pengemudi yang sedang belajar mengemudi kendaraan bermotor ataupun kendaraan tidak bermotor disebut juga sebagai kusir, pengemudi becak sebagai *tukang becak*. Pengemudi mobil disebut juga sebagai supir, sedangkan pengemudi sepeda motor disebut juga sebagai pengendara.

⁴⁹ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Rajawali Press, Jakarta 2007), h.2

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, (PT. Rineka Aditama, Bandung 2009). H.67

Menurut Undang-undang nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan (2009), pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan yang telah memiliki surat izin mengemudi.⁵¹

Didalam mengemudikan kendaraan seseorang pengemudi diwajibkan untuk mengikuti tata cara berlalu lintas. Seorang yang telah mengikuti ujian dan lulus ujian teori dan praktek mengemudi akan dikeluarkan surat izin mengemudi (SIM).

Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pengemudi atau driver adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor atau tidak bermotor di jalan raya, sedangkan pengemudi mobil yang dikenal dengan sopir adalah orang yang mengemudikan mobil di jalan raya dan sudah memiliki surat izin mengemudi.

c. Indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins⁵² ada enam indikator, yaitu :

1) Kualitas

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

⁵¹ Undang-undang nomor 22 tahun 2009. *Tentang lalu lintas dan angkutan jalan*. Buana ilmu populer. h. 13

⁵² Robin, *Perilaku Organisasi*, (Pt. Prenhallindo, Jakarta 2001). h. 19

2) Kuantitas

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

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.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor kerjanya.

d. Karakteristik kinerja

Menurut mangkunegara,⁵³ karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kontret dalam seluruh kegiatan kerya yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Ukuran-ukuran penilaian kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut simamora adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas .

Pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)

⁵³Anwar, Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, (PT. Rineka Aditama, Bandung 2009). h.68

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, Ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan. Pada umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan karyawan maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungannya tidak sesuai karena kebisingan/pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak akan dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atau susunan lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin/manajer harus

tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.⁵⁴

2. Sarana dan prasarana

Sarana ialah suatu yang dapat digunakan sbagai angkat/peralatan dalam pencapaian maksud dan tujuan sedang prasarana ialah sesuatu yang merupakan faktor penunjang terlaksananya suatu proses kegiatan sehingga data diklarifikasi hal-hal yang termasuk dalam sarana dan prasarana.

Sarana adalah perusahaan-perusahaan yang memberikan pelayanan kepada konsumen. Baik secara langsung maupun tidak langsung dan hidup serta kehidupannya tergantung pada kedatangan konsumen. Sedeangkan prasarana adalah semua fasilitas yang memungkinkan proses perekonomian dapat berjalan dengan lancar seemikian rupa, sehingga dapat memudahkan manusia untuk memenuhi kebutuhannya.⁵⁵

3. Tanggung jawab dan pembagian tugas

Menurut hasibuan⁵⁶, analisa pekerjaan adalah menganalisa dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisa pekerjaan adalah informasi tertulis

⁵⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Renika Cipta, 2001) h. 32

⁵⁵ Indra Akbar, “ Pengaruh Kualitas Pelayanan, Sarana Dan Prasarana Trhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Industry Prhotelan Di Badar Aceh, Vol. 5 No.1 Th 2019, h. 3

⁵⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2002), h.22

mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Deskripsi kerja dapat berguna untuk menugaskan karyawan-karyawan kepada jabatan-jabatan, dalam jabatan-jabatan mana uraian jabatan itu membantu menyakinkan orang-orang perseorangan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan dapat dipergunakan sebagai checklist dalam menunjukan karyawan-karyawan tentang bagaimana mengerjakan pekerjaan yang telah diserahkan.

4. Cara komunikasi

Arus komunikasi digunakan untuk mengirim perintah, petunjuk, tujuan, kebijakan untuk pekerja pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi. Komunikasi dari atas ke bawah hanya mempunyai satu arah saluran tidak menyediakan umpan balik dari pekerja dalam organisasi itu. Komunikasi dari bawah ke atas adalah komunikasi yang berasal dari bawahan kepada atasan dalam rangka menyediakan umpan balik bagi manajemen. Para pekerja menggunakan seluruh komunikasi ini sebagai kesempatan untuk mengungkapkan ide-ide atau gagasan yang mereka ketahui. Komunikasi dari bawah ke atas akan menarik ide-ide dan membantu pekerja untuk menerima jawaban yang lebih baik tentang masalah dan tanggung jawab yang lebih baik tentang masalah dan tanggung jawabnya serta

membantu kemudahan arus dan penerimaan komunikasi dari bawahan ke atasan (manajer).⁵⁷

5. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu.

Ada 3 macam situasi kepemimpinan yang efektif yaitu :

- a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan adalah bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap keperibadian, watak dan kecakapan atasan.
- b. Struktur tugas adalah dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- c. Kewibawaan kedudukan kepemimpinan, kewibawaan formal pemimpin dimata bawahan.⁵⁸

⁵⁷ Putri Kumala Dewi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi, Provinsi Sumatera Utara", Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 12 No. 2/ September 2012, h.190

6. Career development

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut fahmi pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan emikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karywan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajemen atau pihak lain.

7. Bonus dan insentif

Penentuan upah atau gaji bagi jabatan tertentu memiliki evaluasi jabatan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang

memiliki jabatan yang sama, misalnya kepala mandor, akan menerima upah yang berbeda, karena perestasiannya berbeda, meskipun upah dasarnya sama.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang diikatkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagaian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.⁵⁹

Adapun indikator kinerja dalam perspektif islam sabagai berikut terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif yaitu :

- 1) Material, adalah keuntungan atas laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara

⁵⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2015). h. 253

jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

- 2) Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- 3) Spiritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tatap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
- 4) Persoudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin. Berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.⁶⁰

g. Kinerja dalam pandangan islam

Islam merupakan agama yang sangat komplit karena tidak hanya mengurus urutan yang vertical (*Hablum Minallah*) tetapi juga membahas hubungan yang horizontal (*Hablum Minannaas*). Oleh karena pandangan islam tentang manusia sangat sempurna

⁶⁰ Rodi Syafrizal, *Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pad Apt.Inalum 2019)*, h.282

karena islam sendiri melihat manusia secara utuh baik, dalam aspek psikologis, biologis, individu dan kelompok.

Manusia bekerja (*Ikhtiyar*) tentunya punya sasaran untuk mencapai rexi yang halal dan baik (*hulalam Toyyinah*) karena pada dasarnya manusia butuh hidup layak. Sehingga nantinya berimplikasi pada pemahaman terhadap nilai-nilai manusia sebagai bentuk pengejawantahan eksistensi manusia sebagai wakil tuhan di muka bumi (*Khalifah Fill Ard*).

Manusia sendiri mempunyai tujuan hidup, berjuang menegakkan amar ma'ruf nahi mugkar. Misi kebenaran dalam pandangan islam adalah kebaikan, produktifitas dan kasih sayang sayang sesama manusia dan makhluk lainnya. Fitrah manusia berkeinginan suci dan secara kodrati cenderung kepada kebenaran (*Hanief*).

Kehidupan dinyaakan dalam kerja atau amal perbuatannya. Nilai-nilai tidak dapat dikatakan hidup berarti sebelum menyatakan diri dalam kegiatan yang kongkrit. Nilai hidup manusia tergantung kepada nilai kerjanya. Seseorang manusia sejati (*insan kamil*) ialah yang kegiatan mental dan fisiknya merupakan suatu keseluruhan. Kerja jasmani dan rohani bukanlah dua kenyataan yang terpisah. Malahan dia tidak mengenal perbedaan antara kerja kesenangan. Kerja bagainya adalah kesenggangan dan keenangan ada dalam dan melalui kerja

Firman Allah dalam Surat AL-Angkabut ayat 6⁶¹ :

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ
 الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

Artinya : *dan Barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihatnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam.*

Penjelasan ayat diatas bahwa manusia yang berusaha merupakan manifestasi untuk dirinya sendiri yang merupakan pencaran langsung daripada kecenderungan yang suci yang murni. Suatu pekerjaan dilakukan dengan keyakinan akan nilai pekerjaan itu sendiri bagi kebaikan dan kebenaran. Bukan karena hendak memperoleh tujuan lain yang nilainya lebih rendah (pamrih). Kerja yang ikhlas mengangkat nilai kemanusiaan pelakunya dan memberikannya kemanusiaan. Keikhlasan adalah kunci kebahagiaan hidup manusia, tidak ada kebahagiaan sejati tanpa keikhlasan dan keikhlasan sekaku menimbulkan kebahagiaan. Hidup fitrah ialah bekerja secara ikhlas yang memancarkan dari hati nurani yang hanief atau suci.

Penjelasan mengani ajaran manusia untuk berlomba-lomba dalam kebikan juga diterangkan dala surat Al-Baqoroh ayat 148⁶² yang berbunyi :

⁶¹Kementrian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014).....h.257

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا
تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ



Artinya : dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Kandungan surat al-baqaroh ayat 148 menjelaskan bahwa setiap umat harus menggunakan akal dan segenap kemampuan yang dimiliki untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Selain itu, Allah SWT juga menganjurkan umat islam agar untuk tidak malas dalam meraih suatu kebaikan, baik yang diperuntukan untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Seperti firman Allah dalam surat Al-Kahfi⁶³ ayat 7 yaitu :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً ۖ لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ
عَمَلًا

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.

⁶² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*. (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014)...h.17

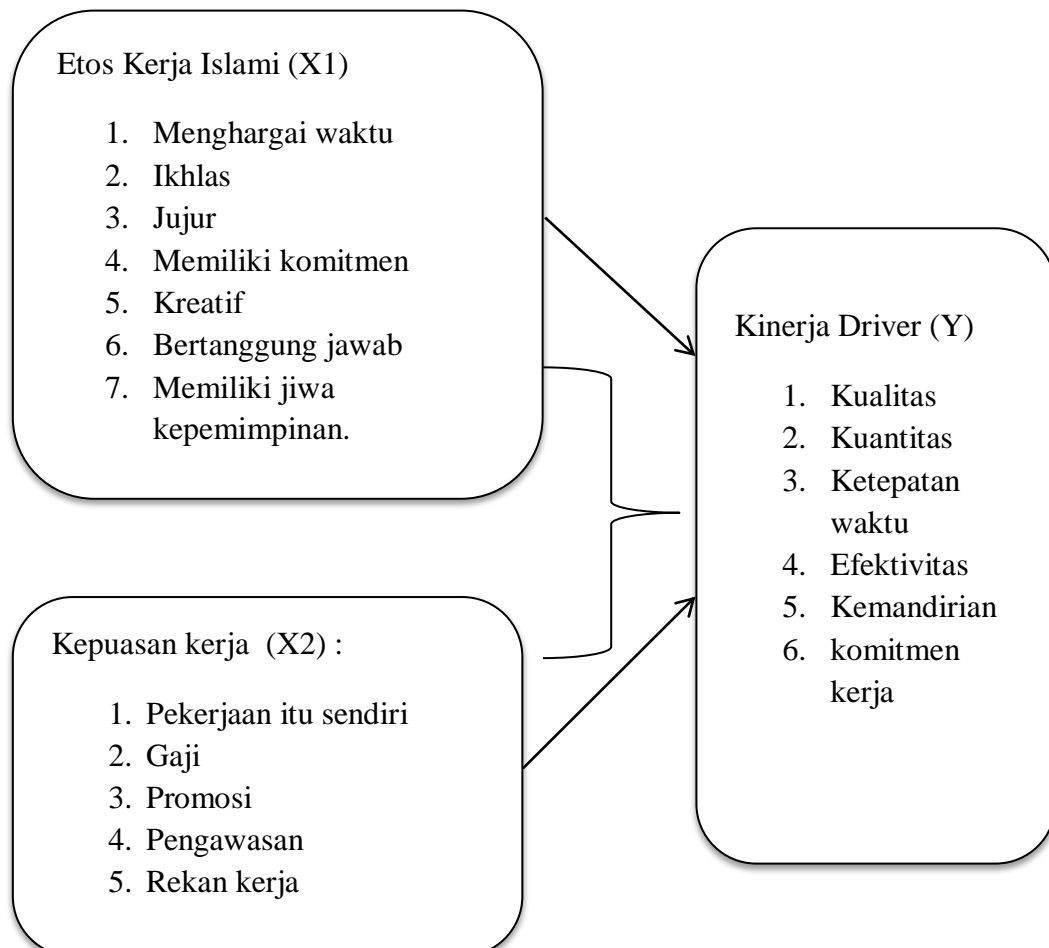
⁶³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*...h.214

Dari penjelasan ayat diatas bahwa allah akan membalas setiap erbuatan manusia, apabila perbuatanya baik maka akan dibalas dngan kebaikan pula oleh allah, begitupun halnya dengan kinerja dalam sebuah organisasi apabila kinerja bagus maka akan bagus pula organisasi tersebut.

B. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir




Keterangan :


X1 : Etos Kerja Islami

X2 : Kepuasan Kerja

Y: Kinerja Driver

 : Menunjukkan Variabel Etos Kerja Islami, kepuasan kerja dan Kinerja Driver

 : Sebagai Simbol Mempengaruhi secara parsial variabel X terhadap Y

 : Sebagai simbol mempengaruhi secara simultan variabel X terhadap Y

C. Hipotesis penelitian

Berdasarkan dari kajian teori dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etos Kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Driver* PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE kota Bengkulu.

H2 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *Driver* PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE kota Bengkulu.

H3 : Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* PT. Aplikasi

Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online*

GOCE kota Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* (lapangan),
2. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* muslim (studi kasus PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Transportasi Online GOCE Kota Bengkulu).

B. Waktu Dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Januari 2020 sampai dengan Januari 2021.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini penulis memilih PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* (GOCE) Kota Bengkulu yang terletak di Jl. Pangeran Natadirja No.12 Km, Rw.05, Jl. Gedang, Kec. Gading Cempaka Kota Bengkulu.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁶⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah *Driver* (Mitra) perusahaan PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu, yang terdiri dari 112 orang *Driver* (Mitra) Muslim.⁶⁵

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan anggota

Populasi dianggap homogen.⁶⁶ Karena keterbatasan waktu dan seluruh populasi seragam bisa diwakili oleh sampel. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel orang. Sebagaimana menurut *Rescoe* dalam bukunya *Research Methods for Business* bahwa ukuran sampel yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500 orang.⁶⁷

Rumus *Slovin*:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*...h. 127

⁶⁵ Taufik Hidayat, wawancara pada tanggal 27 Desember 2019

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 83

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*...., h. 90

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan 10%

$$n = \frac{112}{112 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{112}{112 (0,01)+1} = 52,83 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 53 responden.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian.⁶⁸ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari hasil penelitian dengan menggunakan kuisioner serta tanggapan tertulis responden terhadap Etos Kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Driver di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Onilne GOCE Kota Bengkulu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa studi kepustakaan atau yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku, catatan, jurnal- jurnal, atau berita berita di media

⁶⁸ Syofion Siregar, *Metode Penelitian Kuntitatif Perhitungan Manual Dan SPSS*, (Jakarta : Prenada Media, 2013), h. 30

sosial. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari data jumlah Driver (Mitra) perusahaan GOCE.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan penelitian turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa tujuan dan perasaan.⁶⁹ Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Online (GOCE) Kota Bengkulu, dengan melakukan survei kepada Manajer dan Driver (Mitra).

b. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari seperangkat pernyataan- pernyataan yang akan dijawab oleh responden kuisisioner dalam penelitian. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada driver GOCE kota Bengkulu sebanyak sampel yang ditentukan.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk pengumpulan data sebagai kajian teori tentang Etos Kerja Islami, kepuasan kerja,

⁶⁹ M. Djunaidi Ghoni Dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2016),h. 165

Kinerja *Driver* yang diperoleh dari buku, jurnal dan berita di media sosial, penelitian terdahulu dan internet.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel Bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Etos Kerja Islami (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel Terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen).⁷¹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Driver(Y).

2. Definisi Operasional

a. Etos Kerja Islami (X1)

Etos kerja adalah motor penggerak produktivitas. Islam mengajarkan pada umatnya mau bekerja keras untuk mengubah nasibnya sendiri, berlaku jujur dalam berbisnis, mencari usaha dari tangannya sendiri, berlomba-lomba dalam kebaikan.⁷²

⁷⁰ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian*,, h 61

⁷¹ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian*,, h 61

⁷² Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, 2013, h.128

b. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan peasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Handoko⁷³ menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika pada karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing.

c. Kinerja Driver (Y)

Kinerja berasal dari kata *performabce*. Sementara *performabce* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau persentasi kerja, Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kuntribusi pada ekonomi.⁷⁴

F. Instrumen Penelitian

1. Angket Tertutup

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berupa pertanyaan terstruktur, setiap pertanyaan sudah disiapkan 5

⁷³ Hondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta.PT Rineka, 2008), h.76

⁷⁴ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Rajawali Press, Jakarta 2007), h.2

alternatif jawaban yang dibagikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden.⁷⁵

Untuk teknik survei angket tertutup digunakan dalam penelitian ini, agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, angket dirancang sebagai angket tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam koesioner disertai pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) 5
- b. Setuju (S) 4
- c. Cukup Setuju (CS) 3
- d. Tidak Setuju (TS) 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) 1

Tabel 3.1
Instrument Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item Instrument
No. penelitian		
1. Etos Kerja Islami (X1)	1. Menghargai waktu 2. Ikhlas 3. Jujur 4. Memiliki komtmen 5. Kreatif 6. Bertanggung jawab 7. Memiliki jiwa	1. Seseorang yang beretos kerja islami (syariah) sangat menghargai batapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tak mungkin lagi kembali 2. Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah

⁷⁵ S. Morgono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Pt Rineka Cipto, 2005), h.

kepemimpinan.

- nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
3. Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Pribadi yang beriman hanya memprioritaskan perilakunya pada hal yang baik dan bermanfaat.
 4. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*)
 5. Orang yang kreatif selalu menciptakan gagasan-gagasan baru untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan menggunakan data dan informasi yang relevan.
 6. tanggung jawab merupakan sikap

- seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa kesungguhan dalam bekerja. Seseorang pelaku bisnis syariah perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan karyawannya.
7. kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif terhadap orang yang berada disekitarnya
2. Kepuasan kerja (X2)
1. Pekerjaan itu sendiri
 2. Gaji
 3. Promosi
 4. Pengawasan
 5. Rekan kerja
1. Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemauan karyawan.
 2. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kaeja yang dikerjakan karyawan.
 3. Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
 4. Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan

- berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan .
5. Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi itu membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasasn kerja.
- | | | |
|--|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 3. Kinerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. komitmen kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan 3. tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain 4. tingkat penggunaan sumber daya organisasi (|
| <ol style="list-style-type: none"> Dirver (Y) | | |

- tenaga, uang, teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya
 6. suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor kerjanya

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu mengumpulkan data. Dalam hal ini melihat dan mengamati data- data yang berkaitan dengan foto-foto kegiatan lapangan penelitian.

G. Teknik Analisis data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir soal tes instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan dengan tepat mengukur apa yang hendak

diukur.⁷⁶ Uji Validitas data dapat dinyatakan valid apabila koefisiensi korelasinya 0,3. Kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel bernilai positif, maka variabel tersebut valid
 - b. Jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka variabel tersebut tidak valid
 - c. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima
- b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validasi, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuensioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁷⁷ Uji Reliabilitas dalam penelitian ini perhitungan reabilitas dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 maka instrument tersebut reliable, semakin besar nilainya berarti instrument tersebut semakin reliable. Berikut kriteria kriteria indeksinya.⁷⁸

Tabel 3.2

Kriteria Keandalan

⁷⁶ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran : Panduan Praktis Bagi Pendidik Dan Calon Pendidik*, (Jogyakarta Pustaka Pelajar, 2009), Cetakan 1, h. 128

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up Date PLS Regresi*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001). h 47

⁷⁸ Masri Sangarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Edisi Revisi, Cet.2; Jakarta: PT Pustaka LPES Indonesia, 1995), h. 76

No	Interval	Kriteria Keandalan
1	< 0,2	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,39	Lemah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80-1	Sangat Kuat

Sumber : *Setiawan*⁷⁹

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorof Smirnov Test*.⁸⁰ untuk menentukan Normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

- a) Signifikansi uji (α) = 0,05
- b) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variansi tersebut. Untuk mengujinya peneliti

⁷⁹ Setiawan dan Dewi endah kusrini, *ekonometrika*, (Yogyakarta, April,2013). h. 66

⁸⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012), h. 206

menggunakan *levene test* yaitu *homogeneity of variance* test dengan pedoman sebagai berikut.⁸¹

- a) Signifikansi uji (α) = 0,05
- b) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (*homogen*)
- c) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak *homogen*)

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas)

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji Multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel (*independen*), jika nilai $\text{VIF} < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala Multikolinieritas.⁸²

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana

Analisis regresi linier berganda sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).⁸³

Adapun model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :.⁸⁴

⁸¹ Duwi Priyanto, *Pedoman Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta : andi, 2017), h 101

⁸² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012) h. 139

⁸³ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), h 226

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

Y = Kinerja Driver

β_0 = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X1 = Etos Kerja Islami

X2 = Kepuasan Kerja

Ei = Variabel Pengganggu

b. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen.⁸⁵ Menentukan *level of signifikan*

- a. Apabila $p \text{ sig} \leq \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen
- b. Apabila $p \text{ sig} \geq \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Rumus yang digunakan:⁸⁶

$$t \text{ hitung} = b_1 / SE(b_1)$$

Keterangan:

$$SE(b_1) = \text{Standar error variabel}$$

⁸⁴ Sujarweni, Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 144

⁸⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012)

⁸⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian...* h. 196

b_t = Koefisiensi regresi variabel

$t_{\text{tabel}} = t_{\{\alpha/2, (n-1)\}}$

c. Uji Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun cara pengujiannya keputusannya didasarkan pada:⁸⁷

- 1) Tarif signifikan (α) = 0,05
- 2) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 3) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

5. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel.⁸⁸

⁸⁷ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), h. 49

⁸⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian...*, h. 194

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Nama Perusahaan	: PT. Aplikasi Keluarga Nusantara
Tanggal berdiri	: 23 Oktober 2019
No Akta	: 37
Notaris / PPAT	: H. KUSWARI AHMAD, SH., M.Kn.
NIB	: 9120014092997
Alamat Perusahaan	: Jl P Natadirja No 12 KM 6,5 Kota Bengkulu
Telp	: (0736) 342257 / 08117930777
Jenis Perusahaan	: Aplikasi Pesan Antar / Transportasi Online

Email : aplikasiknusantara@gmail.com

PT Aplikasi Keluarga Nusantara, merupakan anak perusahaan dari PT. Sarana Bengkulu Ventura, PT. Sarana Bengkulu Ventura Merupakan perusahaan modal Ventura daerah yang saham mayoritas nya dimiliki oleh PT. Bahana Arta Ventura. PT. Aplikasi Keluarga Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa aplikasi transportasi onlien yang dikembangkan di Bengkulu. Seiring perkembangan zaman yang semakin pesat terutama di bidang teknologi komunikasi. Maka peluang itulah yang menjadi pertimbangan untuk mengembangkan aplikasi ini. Di era new normal ini kami berharap bisa memberikan kontribusi dalam mencegah penyebaran COVID-19 dengan menyediakan fitur be 77 ituhan sehari-hari secara online yang dapat diakses melalui *smartphone*.

Visi:

1. Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari dengan konsep semua dalam satu klik.

Misi:

1. Membantu menyediakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat Bengkulu
2. Berkembang Bersama Mitra

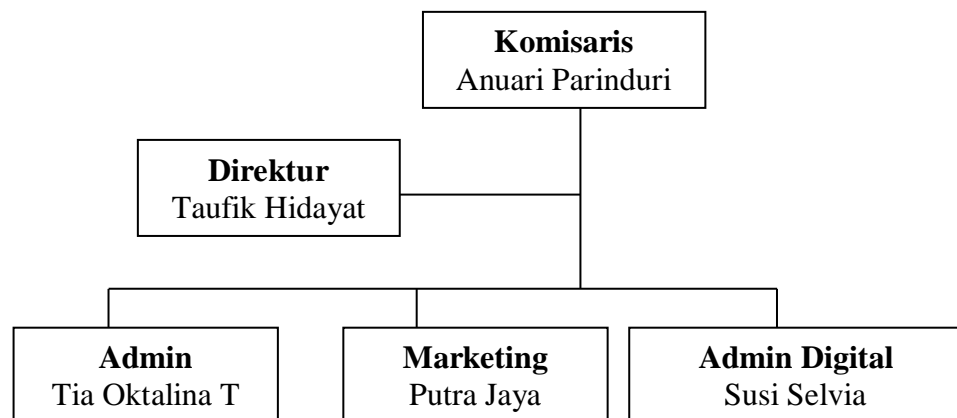
Pelayanan:

1. GOCE *Ride*
2. GOCE *Car*

3. GOCE *Food*
4. GOCE *Send*
5. GOCE *Rent*
6. GOCE *Shop*
7. GOCE *Mart*
8. GOCE Apotik ⁸⁹

Gambar 4.1

Struktur Organisasi GOCE



Sumber : Data sekunder, 2020⁹⁰

B. Deskripsi Responden

⁸⁹ Admin Tia Oktalina T, PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Onilne GOCE Kota Bengkulu, 2020

⁹⁰ Admin Tia Oktalina T, PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi Onilne GOCE Kota Bengkulu, 2020

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil- hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	48	90,5
Wanita	5	9,5
Total	53	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden. Jenis kelamin pria sebanyak 48 orang atau 90,5%, dan wanita sebanyak 5 orang atau 9,5%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu adalah pria.

b. Berdasarkan Umur Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yaitu 17- 27 tahun, 28- 37 tahun, 38- 47 tahun, > 48 tahun. Adapun data mengenai umur driver di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17-27 Tahun	22	41,51
28-37 Tahun	29	54,71
38-47 Tahun	1	1,88
>48 Tahun	1	1,88
Total	53	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 diketahui jika dilihat dari segi umur responden. *driver* yang menjadi sampel penelitian ini berusia 17–27 tahun sebanyak 22 orang atau 41,51%, *driver* yang berusia 28 – 37 tahun sebanyak 29 orang atau 54,71% , *driver* yang berusia 38-47 tahun sebanyak 1 orang 1,88%, *driver* yang berusia >48 tahun sebanyak 1 orang atau 1,88%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar *driver* yang menjadi responden pada sampel penelitian ini berusia 28-37 tahun.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas Data

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corellation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ r hitung $>$ r tabel”⁹¹. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Etos kerja Islami

No.Soa	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,588	0,320	Valid
2	0,509	0,320	Valid
3	0,464	0,320	Valid
4	0,588	0,320	Valid
5	0,416	0,320	Valid
6	0,545	0,320	Valid
7	0,665	0,320	Valid

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

No.Soa	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0, 640	0,320	Valid
2	0, 569	0,320	Valid

⁹¹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistic Parametik*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo 2001).

3	0, 553	0,320	Valid
4	0, 543	0,320	Valid
5	0, 553	0,320	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja driver

No.Soa	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0, 627	0,320	Valid
2	0, 580	0,320	Valid
3	0, 615	0,320	Valid
4	0, 434	0,320	Valid
5	0, 685	0,320	Valid
6	0, 665	0,320	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.2, 4.4 4.5, diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk ketiga variabel penelitian yang diuji bernilai lebih dari r tabel (0.320). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat mengukur skor pada item etos kerja islam, kepuasan kerja dan kinerja *driver* muslim valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan

konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,50. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabelitas Variabel X₁, X₂ dan Y

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,747	7	0,50	Reliabel
X2	0,776	5	0,50	Reliabel
Y	0,779	6	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 2, Lampiran 3 dan lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ketiga variabel penelitian yang diteliti memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur etos kerja islami, kepuasan kerja dan etos kerja dapat 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. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7**Descriptive Statistic**

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	53	-.721	.414
X2	53	-.585	.414
Y	53	-.799	.414
Valid N (listwise)	53		

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 4.7 kita dapat melihat nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dari uji normal dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan.

b. Uji Homogenitas**Tabel 4.8****Uji Homogenitas****Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1.487	9	21	.216
X2	.893	9	21	.548
Y	.856	9	21	.446

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data pada penelitian ini memiliki varians yang sama atau tidak jauh berbeda keragamannya. Hal ini

dapat dilihat dari nilai signifikansi uji yang lebih besar dari α (0,05), yaitu etos kerja Islami sebesar 0,216, kepuasan kerja 0,548 , dan kinerja driver 0,446.

c. Uji Linieritas

Tabel 4.9
Uji Linieritas
ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	32.026	10	3.203	41.368	.065
	Within Groups	1.626	21	.077		
	Total	33.652	31			
X2	Between Groups	6.905	10	.691	2.111	.072
	Within Groups	6.870	21	.327		
	Total	13.776	31			
Y	Between Groups	6.905	10	.893	2.443	.075
	Within Groups	6.870	21	.442		
	Total	13.776	31			

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil tabel 4.9 , menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel yang diteliti memiliki nilai probabilitas signifikan (sig) yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa hubungan seluruh variabel independen dan dependen bersifat linear.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian yang dilakukan pada uji multikolinearitas ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu data dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10. Berikut ini disajikan hasil dari uji multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1		
X2	.602	1.661
Y	.602	1.661

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas tabel 4.10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap kedua variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.11
Analisis Regresi Berganda

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

1	(Constant)	.076	.253		-.300	.766
	X1	.917	.060	.929	15.243	.000
	X2	.090	.094	.059	.960	.045

a. Dependent Variable: X₁,X₂

Sumber : Lampiran 7

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 0,076 + 0,917X_1 + 0,090X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta atau β_0 dari persamaan regresi linear adalah sebesar 0,076 yang berarti tanpa adanya etos kerja islami (X_1), kepuasan kerja (X_2), maka kinerja driver (Y) masih akan meningkat sebesar 0,076. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor lain diluar faktor etos kerja islami dan kepuasan kerja yang mempengaruhi Kinerja Driver Muslim Goce Kota Bengkulu.
2. Etos kerja islami (X_1)
 Nilai koefisien regresi variabel etos kerja islami (X_1) adalah sebesar 0,917 yang berarti jika etos kerja islami meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja driver sebesar 0,917 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Kepuasan kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0,090 yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja driver sebesar 0,090 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.300	.766		
X1	15.243	.000	.602	1.661
X2	.960	.045	.602	1.661

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t tabel 4.12, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut:

1. Nilai(sig) untuk variabel Etos kerja islami (X_1) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja driver.
 2. Nilai (sig) dari variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,045 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.
- c. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Keputusan dari uji F ini bisa didapatkan dengan membandingkan antara nilai sig dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Jika nilaisig kurang dari 0,05, maka etos kerja islami dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver. Berikut disajikan hasil dari penelitian untuk uji F.

Tabel 4.13

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.658	2	15.329	209.043	.003 ^a
	Residual	2.127	29	.073		
	Total	32.785	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji F tabel 4.13, maka dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.003 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami (X_1) Kepuasan kerja(X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.741	.2708

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel 4.14 didapat nilai koefisien determinasi Adjusted R Square=0,741. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu etos kerja

islami dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 74,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja driver. Hal ini berarti terjadi hubungan yang t erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁹²

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu.

Nilai (sig) untuk variabel Etos kerja islami (X_1) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja driver

Etos kerja Islami yang matang merupakan faktor yang menentukan dalam pembentukan watak dan kepribadian driver. Secara substansi etos kerja Islami memiliki kontribusi dalam memberikan kepuasan kerja kepada *driver* untuk mempraktekkan nilai-nilai keyakinan keagamaan (*tauhid*) dan akhlakul karimah dalam kehidupansehari-hari. Oleh sebab itu dengan etos kerja Islami yang cukup pada diri *driver* akan dapat membentuk kinerja pada *driver*. Pendapat itu sesuai dengan lima aspek dalam pelaksanaan ajaranagama Islam tentang aspek-aspek etos kerja Islami yaitu aspek Iman sejajar dengan *religious belief*; aspek Islam sejajar dengan *religious practice*; aspek Ihsan sejajar dengan *religious feeling*; aspek Ilmu sejajar dengan *religious knowledge*; dan aspek Amal sejajar

⁹²Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

dengan *religious effect*. Keberagamaan seseorang terdiri dari lima aspek, yaitu : 1). Aspek ideologis adalah seperangkat kepercayaan (*belief*) yang memberikan premis aksistensial. 2). Aspek ritualistik adalah aspek pelaksanaan ritual/ibadah suatu agama. 3) . Aspek eksperiensial adalah bersifat afektif: keterlibatan emosional dan sentimental pada pelaksanaan ajaran agama, yang membawa pada *religious feeling*. 4). Aspek intelektual adalah pengetahuan agama: seberapa jauh tingkat melek agama pengikut agama yang bersangkutan, tingkat ketertarikan penganut agama untuk mempelajari agamanya. 5). Aspek konsekuensial disebut juga aspek sosial. Aspek ini merupakan implementasi sosial dari pelaksanaan ajaran agama sehingga dapat menjelaskan efek ajaran agama terhadap etos kerja, kepedulian, persaudaraan, dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu

Nilai(sig) dari variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,045 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja *driver*. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penelitian terhadap *driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE

Kota Bengkulu, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama *driver* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga *driver* merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Naderi dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja *driver*. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Online* GOCE Kota Bengkulu.

Nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.003 yang berarti kurang dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami (X_1) Kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Etos Kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver*. Etos Kerja Islami diukur dari menghargai waktu, ikhlas, jujur, memiliki komitmen, kreatif, bertanggung jawab, memiliki jiwa

kepemimpinan sedangkan Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penelitian terhadap *driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *Onilne* GOCE Kota Bengkulu, karyawan dituntut harus menghargai waktu di dalam pekerjaannya, ikhlas dalam melakukan pekerjaan, jujur, memiliki komitmen dalam bekerja, memiliki jiwa yang kreatif, bertanggung jawab dan memiliki jiwa kepemimpinan, sehingga pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama *driver* akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan tercapainya etos kerja islami di suatu organisasi, sehingga *driver* merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Roni⁹³ tentang “*Pengaruh Religiusitas , Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kspps Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*” juga menunjukkan hasil yang sama, dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja islami dan kepuasan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*.

⁹³ Mukhamad Roni, *Pengaruh Religiusitas , Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kspps Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*, (Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2019).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

3. Berdasarkan uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Nilai (sig) untuk variabel Etos kerja islami (X_1) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α (0,05).
4. Berdasarkan uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Nilai (sig) dari variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,045 yang berarti kurang dari α (0,05).
5. Berdasarkan uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami X_1 , Kepuasan Kerja X_2 secara bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver* di PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis regresi di peroleh Hasil uji F, maka dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig) adalah sebesar 0.003 yang berarti kurang dari α (0,05).

B. Saran

1. Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja *driver* maka sebaiknya *Driver* Muslim PT. Aplikasi Keluarga Nusantara Perusahaan Jasa Transportasi *online* GOCE Kota Bengkulu terus meningkatkan religiusitas dengan membentuk seorang *driver* dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* maka, berkaitan dengan kinerja *driver* hendaknya pihak perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada *driver* guna terciptanya kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiding Zainal Denial, *Al-Quran For Life Excellence Tips-Tips Cemerlang Dari Al-Quran Penerjemah Melvi Yendra*, Bandung : Mizan Pustaka, 2008
- Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Renika Cipta, 2001
- Akbar indra, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Industry Prhotelan Di Badar Aceh*, Vol. 5 No., 2019
- Asifudin Juan Adhad, *Etos Kerja Islami*, Surakarta : Muhammadiyah University Press 2004
- Aziz, Abdul. *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Bandung : Alfabeta. 2013.
- Baddu Irwan, *“Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan*, Universitas Brawijaya, Malang, 2007
- Damayanti, Riski, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang*, Uiversitas Palembang 2018.
- Djakfar Muhammad, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus, 2012.
- Djunaidi, M. Ghoni Dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2016.
- Fauroni, lukman R, *etika bisnis dalam al-quran*, yogyakata : pustaka pesantren 2005
- Ghoni Djunaidi. M, Dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : At Ruzz Media, 2016.
- Gunawan, Reza Lalu. *Hubungan Antara Self-Ledership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online*, Dikutip Pada [Http://Eprints.Umm.Ac.Id/38485/1/SKRIPSI.Pdf](http://Eprints.Umm.Ac.Id/38485/1/SKRIPSI.Pdf) , Pada Hari Selasa, Tanggal 02 Juni 2020 Pukul 09.53
- Hafidhuddin, didin, fan hendri tanjung, *manajemen syariah dalam praktek*, Jakarta: gema insani, 2003.

- Hardisman, *Tuntutan Akhlak Dalam Al-Quran Dan Sunnah Membentuk Pribadi Muslim Berkarakter Dan Penerapannya Pada Etika Kedokteran*, Padang : Andalas University Press , 2017.
- Hasibuan, *Manajemen Persinalia Dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara, 2007.
- Hermawan asep , *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, jakarta: Grasindo, 2005
- Hidayat Taufik, *Wawancara*, 27 Desember 2019.
- Hondoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.PT Rineka, 2008.
- Hussein, Abu, *Jum' Al-Shohih*, Jus 1 Libano : Darul Fikru.
- Indarawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar*, Fakultas Ekonomi, Universitas Idayanan, Bali-Indonesia 2013.
- IndrianiWeni, “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen” dikutip : <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/el-idare/artikel/donlowad/675/607> pada hari selasa, 18 agustus 2020 pukul : 09:10 WIB
- Ismail al-. Al-Faruqi, *AlTawhid: Its Implication for Thought and Life*, Herndon, Virginia: IIIT, 1995.
- Ismanto, Kuart, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta : pustaka pelajar, 2009.
- James G , Barnes. *Secrets Of Custemer Relationship Management*, Andi Yogyakarta : 2003.
- Juliandi, Azuar Dkk, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Edan: UMSU Press, 2014.
- Kementrian Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahan, (Edisi Terkini Revisi)*, (Surabaya CV : Pustaka Agung Harapan,2006)
- KhadijahSiti A.M, N. Kamaluddin and A.S.A.P. Tahun 2015 “*Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors*” dikutip : <http://www.academia.edu/donlowad/38719749/2015-mejsr-isalmic-work-iwe-practice-among-employees-of-banking-sector.pdf>. Pada hari senin/ tanggal 17 agustus 2020 pukul: 20:22 WIB
- Kiram Cihwanul, *Etos Kerja Dalam Islam*, Tawazum : Jurnal O Sharia Economic Law Vlum 1, 2018
- Khalid Amru, *Jika Anda Mau Berubah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2005

- Ledia Putri Kinanti, *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Driver Ojek Online Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Skripsi : 2019.
- Luth Thohir, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2010
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Aditama, Bandung 2009.
- Mardani, Hukum Bisnis Syariah, Jakarta: Kencana, 2014.
- Morgono, S. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Pt Rineka Cipto, 2005.
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Prasetyo, Bambang Dan Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori Dari Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persad. 2016.
- Prians, Juni Doni. *Prilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer* Bandung : Alfabet, 2007
- Priyanto, Duwi. *Pedoman Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : Andi, 2017.
- Rian Fajar Fitruanto, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bprs Buana Mitra Perwira Purboluigo*, Semarang : Skripsi Serjana Fakultas Syariah, 2011.
- Riadi, muchlisin, pengertian ciri-ciri dan menumbuhkan etos kerja, dikutip dari <http://www.Kajianpustaka.com/2016/09.pengertian-ciri-ciri-menumbuhkan-etos-kerja.html> pada hari rabu, tanggal 11 november 2020, pukul 11.09 WIB
- Robin, *Perilaku Organisasi* Pt. Prenhallindo, Jakarta 2001
- Roni Mukhammad, *Pengaruh Religiustas, Kepemimpinan, Eros Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Itervening(Sudi Pada Ksps Bmt Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ample Surabaya, 2019.
- Sangarimbun, Masri . *Metode Penelitian Survei* Edisi Revisi, Cet.2; Jakarta: PTPustakaLPES Indonesia, 1995.
- Santoso Jalu Eka, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia*, Jakarta : Elexmedia Komputindo, 2012.

- Setiawan dan Dewi endah kusrini, *ekonometrika*, Yogyakarta, April. 2013.
- Simorangkir, O.P. *Etik dan Moral Perbankan* Jakarta: IND-HILL Co 1983
- Siregar, Syofion, *Metode Penelitian Kuntitatif Perhitungan Manual Dan SPSS*, Jakarta : Prenada Media, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R Dan D*, Bandung: Alfabeta 2018
- Sujarweni, Wiratna V. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015.
- Susanta Niko Wayan, Mayun Nadiasa , Ida Bagus Rai Adnyana, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar*, Dikutip dari : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jieits/article/download/5606/4252>, Pada hari jumat, tanggal 10 juli 2020, Pukul : 10:30 WIB.
- Syafrizal , Rodi. *Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pad Apt.Inalum)*, 2019
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009, *Tentang Lalu Iltas Dan Angkutan Jalan*, Buana Ilmu Popular.
- Waworuntu Bob, *Prilaku Organisasi Beberapa Modal Dan Submodal*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obror, 2016.
- Wibowo, *Manajemen Kerja*, Rajawali Press, Jakarta. 2007.
- Wijono sutarto, *Psikologi Industry Fan Organisasi*, Jakarta :Kencana, 2010
- Wiratna surarweni, *SPPS untuk penelitian*, Yogyakarta : pustaka batu pree, 2015,
- Widoyoko, eko Putro. *Evaluasi Program Pembelajaran : Panduan Praktis Bagi Pendidik Dan Calon Pendidik* , (Jogyakarta Pustaka Pelajar, Cetakan 1. 2009.
- Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Rajawali Pres, 2015
- Zain Muhammad Sutan, Dan Badudu, J.S, *Kamus Umum Indonesia*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1994.

