
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kab. Kutai Timur)**

Oleh
Heppy Harmoko
Hadi Sunaryo
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Malang
Email: harmokoheppy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) Kab. Kutai Timur. Jumlah responden yang diteliti adalah 40 dan merupakan penelitian sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kuesioner yang dikuantitatifkan dengan cara skala interval agar dapat dianalisis pengaruhnya menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai Etika Kerja Islam sudah cukup baik, nilai rata-rata Kepuasan kerja masih kurang, dan nilai rata-rata Kinerja Karyawan sudah cukup baik. Dari penelitian ini diketahui pula bahwa Etika Kerja Islam dengan indikator Kuat dan dapat dipercaya; Niat bekerja; jujur dan adil; Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain; Bekerja Keras memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dengan indikator Gaji; Fasilitas/peralatan; Pekerjaan itu sendiri; Pengakuan atau pujian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the description of Islamic Work Ethics, Job Satisfaction and Employee Performance, and to determine the Influence of Islamic Work Ethics and Job Satisfaction on Employee Performance. This research was conducted on employees at the Departemen of Women Empowerment and Child Protection Kab. East Kutai. The number of respondents is 40 and is a census study. The method used in this study is qualitative data in that questionnaires are quantized by means of interval scale in order to analyze its influence through using multiple linear regression. The results showed that the average value of respondents' answers on Islamic Work Ethics is good enough, the average value of Job Satisfaction is still lacking, and the average value of Employee Performance is good enough. From this research is also known that Islamic Work Ethics with indicators: Strong and reliable; Intention to work; Honest and fair; Work for yourself and others; Hard Work has a positive effect on Employee Performance. Job Satisfaction with indicators: Salary; Facilities / equipment; The work itself; Recognition or praise has no effect on Employee Performance.

Keyword : Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk melakukan berbagai kegiatannya demi tercapainya tujuan. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia yang mengoperasikan sumber daya lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 11 mengatur bahwa ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) Kutai Timur yang memiliki tugas untuk melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) terutama perempuan dan anak-anak. Ini bertujuan untuk mewujudkan anak-anak dan perempuan Indonesia yang berkualitas, mandiri dan berkepribadian sesuai dengan visi Kementerian PPA.

Demi tercapainya tujuan kinerja DPPA Kutai Timur, pemahaman spiritualitas individu-individu memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi. Salah satu dampak dari spiritualitas individu adalah pemahaman tentang etika kerja yang baik, karena dalam proses pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi setiap individu harus mematuhi norma-norma atau aturan-aturan yang telah diterapkan di organisasi. Norma atau aturan berhubungan erat dengan etika. Karena mayoritas Orang Indonesia adalah beragama Islam khususnya karyawan DPPA Kutai Timur, seharusnya penerapan perilaku dalam kehidupan sehari-hari berlandaskan ajaran Islam. Salah satu bentuk nyata dari spiritualitas individu adalah pemahaman etika bekerja dalam Islam. Islam selalu identik dengan hukum, termasuk etika dalam bekerja.

Dalam agama Islam terdapat panduan hidup yang lengkap Dari *Al-Qur'an* dan *Sunnah* mulai bangun tidur sampai tidur lagi dengan tujuan untuk mendapat kebahagiaan dunia dan akhirat. Pada dasarnya etika kerja Islam juga bersumber dari *Al-Qur'an* dan *Sunnah*. Islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita sendiri, namun juga bermanfaat bagi orang lain. Dalam Islam bekerja juga bukan hanya untuk mencari uang, akan tetapi bekerja dinilai sebagai ibadah. Bagi seorang muslim yang taat, pasti mengikuti aturan-aturan dari Tuhan dalam melaksanakan perilaku dan perbuatannya sehari-hari termasuk bekerja yang benar dalam Islam.

Pengadaan fasilitas, suasana lingkungan yang nyaman, dan kerjasama juga mempunyai pengaruh baik terhadap kinerja individu. Jika individu merasa senang/puas dalam bekerja atau mencintai pekerjaannya maka kinerja juga bisa meningkat. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang di harapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan (Panggabean, 2004:19). Berdasarkan hasil penelitian Febri Furqon Artadi (2015) dan Rahmatullah Bhrudin Wahab (2012), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika individu meraih apa yang menjadi harapannya di organisasi tertentu

maka ia akan merasa puas dan ingin terus berada didalam organisasinya. Akan tetapi pengadaan fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karena jika tidak sesuai akan meningkatkan pengeluaran terkait dengan pengoperasian alat atau fasilitas.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui deskripsi hasil penelitian Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kinerja

Kinerja atau kinetika kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Etika Kerja Islam

“IWE (Islamic Work Ethic) is a multidimensional concept. It links an organization’s prosperity and continuity to societal welfare”(Ali dan Al-Owaidan, 2008).

(Etika kerja Islam adalah sebuah konsep multidimensi. Ini berhubungan dengan kesejahteraan organisasi dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat).

“Both the Islamic Work Ethic (IWE) and the Protestant Work Ethic (PWE) place considerable emphasis on hard work, commitment and dedication to work, work creativity, avoidance of unethical method of wealth accumulation, cooperation and competitiveness at the work place”. (Yousef, 2001).

(baik Etika Kerja Islam dan Etika Kerja Protestan menempatkan penekanan pada kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, menghindari metode yang tidak etis dalam mengumpulkan kekayaan, kerja sama dan daya saing di tempat kerja).

Menurut Ahmad dan Owoyemi (2012) bahwa *“Islamic Work Ethic (IWE) could be defined as a set of values or system of beliefs derived from the Qur-an and concerning work and hard work”*.

(etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari *Al-Qur’an* dan *Sunnah* tentang pekerjaan dan bekerja keras).

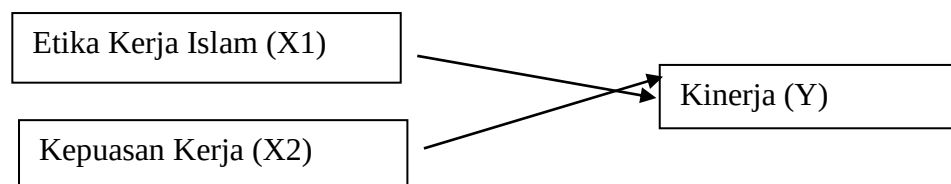
Selanjutnya Al-Khayath (2000:29) menjelaskan bahwa etika kerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (job satisfaction) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu atau nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan” (Martoyo, 2000:142). Menurut Hasibuan (2002:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193).

Kerangka Konseptual

Gambar 2.3



Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Etika kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian digunakan untuk memahami batasan penelitian yang dilakukan. Menurut Suliyanto (2009:7) bahwa jenis penelitian dibagi menjadi tiga yaitu penelitian berdasarkan tujuan, hubungan antar variabel dan jenis datanya. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Penelitian Berdasarkan Tujuan

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini adalah penelitian terapan. penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi guna memecahkan masalah secara praktis (Suliyanto, 2009:8).

b. Penelitian Berdasarkan Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hubungan antar variabel, penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan riset yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2009:10).

c. Penelitian Berdasarkan Jenis Data

Berdasarkan jenis data penelitian ini menggunakan jenis data gabungan, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dimana kuesioner yang berdata kualitatif diubah kekuantitatif agar dapat dianalisis pengaruhnya.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimanakah pengaruh Etika Kerja Islam, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) yang beralamat di Komplek Perkantoran Bukit Pelangi Sangatta, Kab. Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Mei 2017.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak kita uji (Suliyanto, 2009:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur yang beragama Islam berjumlah 40 orang dan 12 lainnya beragama non Muslim.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak kita uji (Suliyanto, 2009:90). penelitian ini adalah penelitian populasi/sensus maka respondennya adalah seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur yang beragama Islam.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja dari seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu.

Indikator:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Orientasi pelayanan;
- d. Kerjasama.

2. Etika Kerja Islam (X1) adalah tuntunan dari Allah SWT melalui Al-Qur'an dan Sunnah bagi manusia untuk bekerja keras demi diri sendiri, organisasi, dan Masyarakat.

Indikator:

- a. Kuat dan dapat dipercaya;
 - b. Niat bekerja;
 - c. jujur dan adil;
 - d. Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain;
 - e. Bekerja Keras.
3. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional para karyawan dimana mereka merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya, Jika karyawan mencintai pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya juga meningkat.
- Indikator:
- a. Gaji;
 - b. Fasilitas/peralatan;
 - c. Pekerjaan itu sendiri;
 - d. Pengakuan atau pujian.

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Sanusi (2014,76) mengatakan bahwa suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh sebab itu valid atau tidaknya instrument tergantung dari peneliti dalam menyusun instrumennya. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrument adalah *Pearson Product Moment*

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berbeda atau orang yang berbeda dalam waktu yang sama (Sanusi, 2014:80). Jadi, Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui bahwa data tersebut tidak berubah hasilnya walaupun dalam kurun waktu tertentu diukur dengan alat ukur yang sama.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak sehingga langkah selanjutnya tidak menyimpang dari kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan (Sugiyono, 2012:241). Alat uji yang digunakan adalah uji Kolmogorov – Smirnov. Dalam uji ini tingkat alfa yang diperkenankan adalah 0,05 (5%).

4. Uji Asumsi Klasik

Regresi linear berganda harus mengikuti asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias (Sanusi, 2014:135). Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda ini merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2014:134).

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah pengaruh dari variabel x terhadap y signifikan atau tidak. Yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Organisasi

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Kutai Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur No 10 Tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja Inspektorat wilayah kabupaten. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Lain Kabupaten Kutai. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai tugas merumuskan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam pengembangan bagi aparatur Pegawai Negeri Sipil.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 12 dengan presentase 30%, sedangkan perempuan berjumlah 28 orang dengan presentase 70%. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Responden dengan umur 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 35%, responden dengan umur 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 35%, responden dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 20%, dan responden umur >50 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 10%. Responden terbanyak adalah antara usia 20 – 30 tahun dan usia 31 – 40 tahun dengan presentase masing-masing adalah 35%.

3. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden pada tingkat pendidikan SLTA berjumlah 11 orang dengan presentase 27,5%, responden pada tingkat pendidikan D III berjumlah 4 orang dengan presentase 10%, responden pada tingkat pendidikan S 1 berjumlah 21 orang dengan presentase 52,5%, dan responden pada tingkat pendidikan S 2 berjumlah 4 orang dengan presentase 10%. Responden terbanyak adalah pada tingkat pendidikan S 1 dengan jumlah 21 orang.

Deskripsi Jawaban Responden

1. Etika Kerja Islam

Nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan “Nilai kerja lebih ditentukan dari niat bekerja daripada hasil” dengan nilai rata-rata 3,98. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saling percaya dapat memberikan dampak positif bagi masing-masing individu dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,35. Nilai rata-rata variabel Etika Kerja Islam adalah 4,21. Nilai 4,21 dari 5 jika dipresentasikan menjadi 84,2%. Jadi dari 100% yang diharapkan, presentase yang tercapai adalah 84,2%.

2. Kepuasan Kerja

Nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan “Gaji yang saya terima tepat waktu” dengan nilai rata-rata 3,58. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya menyukai pekerjaan saya saat ini” dengan nilai rata-rata 4,08. Nilai rata-rata variabel adalah 3,84. Nilai 3,84 dari 5 jika dipresentasikan menjadi 76,8%. Jadi dari 100% yang diharapkan, presentase yang tercapai adalah 76,8%.

3. Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan “Hasil kerja saya sudah sesuai dengan ukuran mutu yang ditetapkan Organisasi.” dengan nilai rata-rata 4,00. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya bersikap baik dalam memberikan pelayanan masyarakat” (Y1.5) dengan nilai rata-rata 4,25. Nilai rata-rata variabel adalah 4,14. Nilai 4,14 dari 5 jika dipresentasikan menjadi 82,8%. Jadi dari 100% yang diharapkan, presentase yang tercapai adalah 82,8%.

Hasil Analisis

Uji Validitas

Data dikatakan valid apabila nilai signifikan $\leq 0,05$. pada hasil uji validitas dengan SPSS dapat dinyatakan bahwa variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena pada masing-masing indikator memiliki nilai signifikan $< 0,005$. Dengan demikian maka data variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada hasil uji reliable dengan SPSS dapat diketahui bahwa *Cronbach Alpha* Variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan $>$ dari 0,6 sehingga data tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Syarat data berdistribusi normal adalah jika signifikan $> 0,05$. Pada hasil uji normalitas data dengan SPSS diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,061 $>$ 0,05 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Etika Kerja Islam 0,061 $>$ 0,05 dan Kepuasan Kerja 0,101 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji Multikolinieritas menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel Etika Kerja Islam adalah 1,060 $<$ 10 dan variabel Kepuasan Kerja 1,060 $<$ 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.878	.503		5.720	.000
	EKI	.412	.109	.542	3.779	.001
	Kepuasan	-.123	.089	-.200	-1.392	.172

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 2,878 + 0,44x_1 - 0,123x_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,878; menunjukkan bahwa jika X1 (Etika Kerja Islam) dan X2 (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 0, maka nilai dari Y (Kinerja Karyawan) adalah 2,878.
2. Koefisien regresi variabel X1 (Etika Kerja Islam) sebesar 0,412; artinya jika variabel X1 (Etika Kerja Islam) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,412 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap
3. Koefisien regresi X2 (Kepuasan Kerja) sebesar – 0,123, artinya jika variabel X2 (Kepuasan Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y (Kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar -0,123. Tanda minus (-) mengartikan bahwa jika terjadi hubungan yang tidak searah.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

Nilai uji t X1 (Etika Kerja Islam) sebesar 3,779 dengan signifikansi 0,001. Nilai signifikansi sebesar 0,001 dapat diartikan bahwa kepercayaan yang diberikan sebesar 99,9%. Tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dari tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu ($\alpha = 5\%$)

Selanjutnya membandingkan nilai t tebal dengan nilai t hitung. Untuk mencari t tabel dapat digunakan cara $Df = n - k$. $Df = 40 - 3 = 37$. Dengan melihat t tabel maka diperoleh nilai 2,026.

Dari hasil t tabel menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (3,779 > 2,026). Dari hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan H0 diterima dan H0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 (Etika Kerja Islam) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan pengaruh tersebut adalah pengaruh yang searah.

2. Hipotesis 2

Nilai uji t X2 (Kepuasan Kerja) sebesar – 0,123 dengan signifikansi 0,172. Nilai signifikansi sebesar 0,172 dapat diartikan bahwa kepercayaan yang diberikan sebesar 83,8%. Tingkat kepercayaan ini lebih rendah dari tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu ($\alpha = 5\%$)

Selanjutnya membandingkan nilai t teble dengan nilai t hitung. Untuk mencari t tabel dapat digunakan cara $Df = n - k$. $Df = 0,5 = 0,25$ karena menggunakan uji dua arah dan $n - k$ ($40 - 3 = 37$). Dengan melihat t tabel maka diperoleh nilai 2,026

Dari hasil t tabel menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($-0,123 < 2,026$). Dari hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa tidak terdapat terdapat pengaruh antara variabel X1 (Etika Kerja Islam) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Deskripsi Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari deskripsi hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata terendah variabel Etika Kerja Islam adalah butir pernyataan “Nilai kerja lebih ditentukan dari niat bekerja daripada hasil”. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saling percaya dapat memberikan dampak positif bagi masing-masing individu dalam bekerja”. Dapat diketahui pula bahwa nilai rata-rata variabel Etika Kerja Islam sudah cukup baik.

Nilai rata-rata terendah variabel Kepuasan Kerja adalah butir pernyataan “Gaji yang saya terima tepat waktu”. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya menyukai pekerjaan saya saat ini”. Dapat diketahui juga bahwa nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja masih kurang.

Rata-rata terendah adalah butir pernyataan “Hasil kerja saya sudah sesuai dengan ukuran mutu yang ditetapkan Organisasi”. Nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya bersikap baik dalam memberikan pelayanan masyarakat”. Dapat diketahui juga bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sudah cukup baik.

b. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda diketahui bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghufroon (2015) yang membuktikan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adab (2015) juga membuktikan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan..

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) dan Wahab (2012) yang meunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti data yang kumpulan menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari Kepuasan Kerja rendah tetapi Kinerja Karyawan tetap tinggi. Data yang dikumpulkan tidak dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun ini tidak berarti bahwa jika mengumpulkan data lain hasilnya juga akan seperti ini.

Untuk menjawabnya menurut Sanusi (146:2014) mengatakan bahwa peneliti harus mengelaborasi indikator dari masing-masing variabel bebas yang terlibat.

Berikut adalah pengelaborasi dari indikator Kepuasan Kerja yang dapat dilihat dari tabel frekuensi:

1. Dari tabel frekuensi diketahui bahwa nilai rata-rata yang rendah dari jawaban responden adalah: Gaji yang saya terima tepat waktu; gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban; fasilitas yang tersedia sudah lengkap; fasilitas yang tersedia layak pakai; saya mendapat pujian pimpinan dari hasil kerja saya. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rata-rata baik adalah saya menyukai pekerjaan saya saat ini; pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya; dan saya mendapat pengakuan dari teman kerja.
2. Dari nilai rata-rata dapat disimpulkan bahwa walaupun gaji, fasilitas/peralatan; dan pujian dari pimpinan rendah tetapi karyawan menyukai pekerjaannya dan sesuai keahlian mereka bekerja serta pengakuan dari rekan kerja dimana karyawan memiliki hubungan baik satusama lain dan ini dapat mempengaruhi kinerja yang tinggi.

Tahap selanjutnya dilakukan triangulasi data dengan wawancara guna mendapatkan penjelasan yang lebih jauh tentang mengapa kepuasan kerja rendah tetapi kinerja tetap tercapai. Berikut adalah beberapa penjelasan dari hasil wawancara:

1. Karyawan menyukai pekerjaannya saat ini dan merasa tidak ingin pindah dari pekerjaan tersebut. Karena pekerjaan adalah suatu rezeki.
2. Gaji pada Dinas harus sesuai peraturan dan fasilitas yang tersedia sudah bisa menjadi penunjang kinerja. Alasan lain adalah karena Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak adalah organisasi baru dan pekerjaan yang diterima karyawan masih belum banyak.
3. Karyawan juga memiliki rekan kerja yang baik, saling bekerjasama dan membantu satu sama lain dalam bekerja, ini bisa menjadi sebab untuk kinerja yang baik.
4. Tingkat kepuasan masing-masing orang berbeda. Oleh karena itu pendapat seseorang bisa berbeda dengan yang lain walaupun fasilitas dan gaji yang diberikan sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di analisa dan dibahas sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil penelitian menunjukan Etika Kerja Islam memiliki nilai rata-rata yang cukup baik, Kepuasan Kerja karyawan masih dibawah rata-rata, dan rata-rata nilai Kinerja Karyawan sudah cukup baik.
2. Etika Kerja Islam dengan indikator Kuat dan dapat dipercaya, Niat bekerja, jujur dan adil, Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain, serta Bekerja Keras berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan..

3. Kepuasan Kerja dengan indikator Gaji, Fasilitas/peralatan, Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan atau pujian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sangatlah banyak.
2. Pengumpulan data yang dilakukan hanya menggunakan kuesioner yang mungkin jawaban responden tidak menunjukkan pada keadaan sesungguhnya.

Saran**Saran Bagi Organisasi**

1. Dinas disarankan memberikan gaji pada karyawan dengan tepat waktu;
2. Peningkatan pada fasilitas yang digunakan agar tercapainya hasil kerja yang lebih baik.
3. Pemberian penghargaan pada karyawan, baik berupa pujian, pengakuan ataupun dalam bentuk finansial.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi para peneliti selanjutnya lebih memperbanyak variabel yang digunakan dalam meneliti Kinerja Karyawan sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih benar.
2. Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan, dengan semakin banyak rujukan dari keberagaman hasil penelitian, maka penelitian selanjutnya bisa semakin baik.

Daftar Pustaka

- Adab. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas*. STAIN KUDUS.
- Ali. Abbas J, And Al-Owaihan Abdullah. 2008. *Islamic Work Ethic: A Critical Rivew*. Cross Cultural Management: An Internationel Journal, Vol. 15 No. 1 pp. 5-9.
- Al-Khayyath. Aziz. Abdul, 2000. *Etika Bekerja Dalam Islam*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Amaliah, Julia, dan Riani. (2013). *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*. Fakultas Ilmu Ekonomi Unisba. MIMBAR, Vol. 29, No. 2 (hal 165-174).
- Artadi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Azra, DKK. *Buku Teks Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi dan Umum*. Departemen Agama RI, Jakarta.
- Chazanagh dan Mahdi, 2011. *The Meaning and Dimension Of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of A Multidimensional IWE In Iranian Society*. Procedia Social and behavioral Sciences, 30 pp 916-924.
- Desjardins Hartman, 2011, *Etika Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. PT. Indeks, Jakarta
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, I, 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghufron, M. Nur, 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. Equilibrium, Vol. 3, No. 2.
- Gibson, DKK. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-6. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henrawan, Sanerya. 2009. *Spiritual Management*. Mizan, Bandung.
- Mondy, R, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara A.A., Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bumi Aksara, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Nurmatias. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tamaddun Ummah, Vol . 01 No. 1 ISSN : 2477 – 3131.
- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, dan Judge. 2016. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.

- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Suliyanto, 2009. *Metode Riset Bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2004. *Metode Riset Sumberdaya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suyatno, 2011. *Dasar-dasar Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh*. Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Syaini, Subakti, 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Wahab, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-SIPIL.pdf
diakses jam 13:29
- www.kbbi.web.id/dimensi , diakses jam 19:01
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Yousef, 2001. *Islamic Work Ethic – A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction In A Cross-cultural Context*. MCB University, Vo. 30 No. 2 pp. 152-169.

Heppy Harmoko* Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

Hadi Sunaryo** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma