

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP ETOS KERJA  
ISLAMI KARYAWAN SUNCITY MALL MADIUN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**VIRDAYANA DWI ANDINI**

**NIM. 210717244**

**IAIN  
PONOROGO**  
**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SUNCITY MALL MADIUN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

**VIRDAYANA DWI ANDINI**

**NIM. 210717244**

**Pembimbing**

**TIARA WIDYA ANTIKASARI, M.M.**

**NIP. 199201012019032045**

**IAIN  
PONOROGO  
JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Virdayana Dwi Andini

NIM : 210717244

Jurusan : Ekonomi Syariah

Manyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Sumber Daya  
Manusia terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecualibagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 08 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan,



Virdayana Dwi Andini

NIM. 210717244



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Virdayana Dwi Andini	210717244	Ekonomi Syariah	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SUNCITY MALL MADIUN

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 30 Agustus 2021.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.**

**NIP.197801122006041002**

Menyetujui,

**Widva Antikasari, M.M.**

**NIP.199201012019032045**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi atas nama saudara:

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun  
Nama : Virdayana Dwi Andini  
NIM : 210717244  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang  
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.  
NIP.197801122006041002

:  
(.....)

Penguji I  
Dr. Amin Wahyudi, M.E.I  
NIP.197502072009011007

:  
(.....)

Penguji II  
Tiara Widya Antikasari, M.M.  
NIP.199201012019032045

:  
(.....)



Ponorogo, 08 Oktober 2021  
Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

  
**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.**  
NIP.197207142000031005

## ABSTRAK

**Andini, Virdayana Dwi.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun. Skripsi. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing:Tiara Widya Antikasari, M.M.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Islami Karyawan**

Etos kerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan karyawan dalam suatu organisasi. Bila Etos Kerja Karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka. Penelitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan pada SunCity Mall Madiun. Analisis data penulis lakukan diawali dengan pengumpulan dan pengolahan data berupa kuesioner tertutup dengan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 1 sampai dengan 5 pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai *Gaya Kepemimpinan* ( $X_1$ ), *Lingkungan* ( $X_2$ ), dan *Kualitas Sumber Daya Manusia* ( $X_3$ ) maupun *Etos Kerja Islami Karyawan* ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pembahasan sesuai dengan data yang dikelola dengan model analisis regresi linear berganda disimpulkan bahwa; Berdasarkan hasil uji t variabel independen *Gaya Kepemimpinan*, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} (-,019 < 2,042)$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh *Gaya Kepemimpinan Terhadap* Etos Kerja Islami Karyawan. *Lingkungan*, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} (1,839 < 2,042)$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh *Lingkungan Terhadap* Etos Kerja Islami Karyawan. *Kualitas Sumber Daya Manusia*, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,578 > 2,042)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh *Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap* Etos Kerja Islami Karyawan.

Sementara berdasarkan hasil uji F variabel dependen Etos Kerja Karyawan, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (15,075 > 2,92)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan pada SunCity Mall Madiun.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN ETOS KERJA ISLAMI</b> .....	12
A. Deskripsi Teori.....	12
B. Kajian Pustaka.....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	47
D. Hipotesis.....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	51

A. Rancangan Penelitian .....	51
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
C. Lokasi dan Periode Penelitian .....	55
D. Populasi dan Sampel .....	56
E. Jenis dan Sumber Data .....	57
F. Metode Pengumpulan Data .....	58
G. Instrumen Penelitian .....	59
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	64
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	66
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA .....</b>	<b>74</b>
A. Gambaran Umum SunCity Mall Madiun .....	74
B. Hasil Penelitian .....	82
C. Analisis Data .....	84
D. Pembahasan .....	101
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun .....	101
2. Pengaruh Lingkungan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun .....	103
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun .....	105
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan .....	107
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>110</b>
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	Periode Penelitian .....	55
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian.....	59
Tabel 4.1	Karyawan SunCity Mall Madiun yang menjadi Responden Penelitian .....	80
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden .....	82
Tabel 4.3	Usia Responden .....	82
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir Responden .....	83
Tabel 4.5	Lama Bekerja .....	83
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	87
Tabel 4.8	Penelitian.....	89
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
Tabel 4.10	Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	91
Tabel 4.11	Kriteria Penilaian Korelasi Berganda .....	92
Tabel 4.12	Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	94
Tabel 4.13	Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan .....	96
Tabel 4.14	Hasil Uji t Lingkungan.....	97
Tabel 4.15	Hasil Uji t Kualitas Sumber Daya Manusia .....	100
	Hasil Uji F .....	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tiga Karakteristik Etos Kerja.....	27
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 3.1	Uji t .....	71
Gambar 3.2	Uji F .....	72
Gambar 4.1	Daerah Penentuan Uji t .....	93
Gambar 4.2	Daerah Penentuan Pengaruh Gaya Kepemimpinan .....	95
Gambar 4.3	Daerah Penentuan Pengaruh Lingkungan .....	97
Gambar 4.4	Daerah Penentuan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia .....	99
Gambar 4.5	Daerah Penentuan Uji F .....	100
Gambar 4.6	Daerah Penentuan Pengaruh Independen/ $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ $Y$ (Etos Kerja Islami Karyawan) .....	101

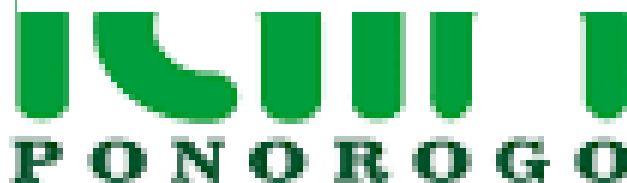
## DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1	Struktur Organisasi .....	79
-----------	---------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Data Demografis
- Lampiran 3 Data Demografis Untuk SPSS
- Lampiran 4 Data Mentah
- Lampiran 5 Data Mentah Untuk Uji Validitas Instrumen (Pra/Sebelum Pengumpulan Data)
- Lampiran 6 Data Mentah Uji Validitas dan Reliabilitas (Untuk Pengumpulan Data)
- Lampiran 7 Data Mentah Untuk R Square, Uji t dan Uji F
- Lampiran 8 Tabel-Tabel
- Lampiran 9 Output SPSS
- Lampiran 10 Dokumentasi Gambar
- Lampiran 11 Riwayat Hidup



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas perusahaan, dan juga daya saing terhadap perusahaan-perusahaan lain. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.<sup>1</sup> Karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang perlu diperhatikan untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kualitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

Masalah yang paling utama mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia yaitu etos kerja karyawan. Pandangan Sinamo (2011) mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul “8 Etos Kerja Profesional” mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.<sup>2</sup> Karyawan sebagai pekerja harus menempuh hasil pencapaiannya dengan maksimal. Karena faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya

---

<sup>1</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm 5

<sup>2</sup>Sinamo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 406



karyawan yang mampu atau mempunyai kecakapan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga mendapat hasil yang memuaskan. Etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Asifudin<sup>3</sup> etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem aqidah Islam yang menjadi pedoman hidup.

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).<sup>4</sup>

Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Ahmad Jan Asifuddin, M. (2004). *Etos Kerja Islami* (Vol.1). Surakarta: Muhammadiyah University Press.

<sup>4</sup>Asmara, T. (1993). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Jamiatul Ikhwan.

<sup>5</sup>Putri Mualiza, Rusli Yusuf, T. R. I. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada

Etos kerja Islami itu diperlukan karena didalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos kerja, pedoman dan tuntutan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah karena etos kerja itu datangnya dari Allah SWT Sang Pencipta dan Sang Penguasa.<sup>6</sup> Hal ini sejalan dengan firman Allah QS Al-An'am:71 sebagai berikut:

قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا  
بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا اللَّهُ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانَ لَهُ  
أَصْحَابٌ يَدْعُونَهُ إِلَى الْهُدَىٰ أَتَيْنَا قُلُوبَهُمْ هُدًى اللَّهُ هُوَ الْهُدَىٰ  
وَأْمُرْنَا لِلْإِسْلَامِ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٧١﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya petunjuk Allah, itulah sebenarnya petunjuk, dan kami diperintahkan supaya berserah diri kepada Tuhan seluruh makhluk. (QS Al-An'am: 71)<sup>7</sup>

Menurut Ali dan Owaihan, sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja Islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia

PONOROGO

Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185–200.

<sup>6</sup>Ya'qub, D.H. (2003). *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*. Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.

<sup>7</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur'an dan Terjemahannya*.

berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar.<sup>8</sup>

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya juga mampu untuk meningkatkan komitmen dalam organisasinya. Selain itu juga karyawan yang memiliki etos kerja Islami di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang karyawan tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan. Nilai pekerjaan menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan bukannya dilihat dari hasil pekerjaannya.

---

<sup>8</sup>Ahmad Jan Asifuddin, M.(2004). *Etos Kerja Islami* (Vol.1). Surakarta: Muhammadiyah University Press.

<sup>9</sup>Desky,H.(2014).Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 459–478.

Dalam melakukan pekerjaan dibawah naungan perusahaan karyawan diarahkan oleh kepemimpinan manajer. Menurut Simamora,<sup>10</sup> kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Etos kerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan karyawan dalam suatu organisasi yang timbul karena dukungan berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan. Lingkungan dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan tidak berkaitan dengan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan etos kerja karyawan.

Nitisemito mendefinisikan lingkungan sebagai berikut: “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”.<sup>11</sup> Menurut Manner (dalam Hasibuan) bahwa lingkungan di

---

<sup>10</sup>Simamora, Henry.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN., 2014 hlm. 16

<sup>11</sup>Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia(2012 : 183).

desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya). Lingkungan yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.<sup>12</sup>

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Menurut Hutapea dan Nurianna, kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.<sup>13</sup> Fahmi, sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak

---

<sup>12</sup>Hasibuan, Malayu. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.2014

<sup>13</sup>Menurut Hutapea dan Nurianna,*Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPF (2012), hlm. 62.



mengerankan karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.<sup>14</sup>

Etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja menjadi fokus permasalahan utama yang terus-menerus dijaga dan ditingkatkan oleh manajemen SunCity Mall. Etos kerja ini harus terus dijaga dan ditingkatkan demi menjaga semangat karyawan agar tetap dan terus menghasilkan pencapaian yang maksimal. Hal ini penting dilakukan di tengah lesunya daya beli masyarakat akibat wabah corona yang berdampak pada menurunnya kunjungan konsumen pada SunCity Mall Madiun. Turunnya kunjungan konsumen tersebut berpengaruh pada berkurangnya shift kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya penghasilan dan bonus yang didapatkan. Penurunan penghasilan dan bonus tersebut lebih kurangnya berdampak pada menurunnya etos kerja karyawan, padahal karyawan membutuhkan penghasilan dan bonus untuk kehidupan yang layak.

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, sistem kepemimpinan yang inspiratif dan meneladani dengan gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan menjalankan pekerjaannya dengan etos kerja yang tinggi, lingkungan kerja karyawan yang direkayasa guna mengakomodir kejenuhan

---

<sup>14</sup>Fahmi, Irham. 2013 *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus* Bandung: Alfabeta.

karyawan pada situasi sepi pengunjung dan menurunnya jumlah pembeli. Saat konsumen jarang berkunjung sebagai dampak virus corona, karyawan di SunCity Mall, beberapa karyawan tampak tidur-tiduran, santai di meja bahkan ada juga yang datang terlambat. Pada situasi ini, dibutuhkan manajer profesional yang bijak dalam menyikapi, mengerti kondisi dan bersikap lebih bersahabat dan tidak asal menghukum. Sayangnya manajer Suncity jarang bertemu dengan karyawan secara langsung sehingga gaya kepemimpinan manajer tidak terasa pengaruhnya secara langsung oleh karyawan SunCity Mall.

Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia karyawan yang dikelola sedemikian rupa agar tangguh dalam menghadapi situasi yang tak menentu di tengah wabah corona yang melanda yang diterapkan manajemen SunCity Mall Madiun menarik untuk diteliti. Karena bukanlah hal yang mudah menjaga etos kerja karyawan di tengah situasi ekonomi tidak menentu akibat wabah corona yang melanda. Untuk memastikannya, peneliti merasa perlu mengkajinya dengan teori manajemen sumber daya manusia dalam sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Madiun”.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan Suncity Madiun?
2. Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan SunCity Mall Madiun?
3. Apakah sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan Suncity Mall Madiun?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja Islami karyawan SunCity Mall Madiun?

### C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan Suncity Mall Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan SunCity Mall Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Islami karyawan Suncity Mall Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan Terhadap Etos Kerja Islami karyawan SunCity Mall Madiun.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sumbangan pemikiran terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja Islami karyawan.

### **2. Secara Praktis**

Penelitian ini akan bermanfaat untuk:

#### **a. Peneliti**

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan kemampuan berkaitan dengan penelitian karya ilmiah.

#### **b. SunCity Mall Madiun**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan berkaitan dengan etos kerja karyawan.

#### **c. Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Ponorogo**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan etos kerja karyawan.



**iaain**  
**PONOROGO**

## E. Sistematika Pembahasan

Sesuai panduan penulisan skripsi IAIN Ponorogo, maka pembahasan dalam skripsi penulis kelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri sub bab yang saling berkaitan. Sistematika pembahasan skripsi ini adalah:

*Bab pertama*, adalah pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

*Bab kedua*, berisi tentang deskripsi teori, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

*Bab ketiga*, berisi metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi dan periode penelitian populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data

*Bab keempat*, berisi hasil penelitian yang meliputi gambaran umum obyek penelitian, hasil pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), hasil pengujian deskriptif, hasil pengujian hipotesis, pembahasan (sesuai dengan rumusan masalah)

*Bab kelima*, merupakan penutup dari skripsi yang berisi kesimpulan dan saran.



**BAB II**  
**GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAN ETOS KERJA ISLAMI**

**A. Deskripsi Teori**

**1. Gaya Kepemimpinan Islam**

**a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan dalam Islam Menurut Ibnu Khaldun di dalam buku milik Abdullah Ad-Dumaiji, menyatakan bahwasannya seorang pemimpin adalah mereka yang dapat membawa (mengatur) seluruh umat (bawahannya) berdasarkan pandangan syariat dalam mewujudkan masalah-masalah mereka yang bersifat ukhrawi dan duniawi yang akan kembali pada masalah-masalah ukhrawi. Selain itu berdasarkan pandangan syariat Islam, Ibnu Khaldun membatasi adanya kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan seorang pemimpin harus terkait dengan syariat Islam. Dan untuk cakupan tanggung jawab seorang pemimpin dalam Islam ialah untuk mewujudkan masalah agama dan dunia, tidak hanya terbatas pada salah satu masalah saja.<sup>15</sup>

Kepemimpinan dalam Islam hakikinya adalah Allah SWT, Allah lah yang memimpin alam jagat raya ini dengan kekuasaan yang mutlak. Kepemimpinan Nabi Muhammad lah yang merupakan manifestasi kepemimpinan Allah dzat yang maha kuasa. Melalui Rasul-lah segala petunjuk Allah disampaikan kepada seluruh umat manusia. Tujuan

---

<sup>15</sup> Abdullah Ad-Dumaiji, Konsep Kepemimpinan Dalam Islam (Jakarta Timur: Ummul Quro, 2016), 40.

diutusnya Rasul memimpin manusia di dunia adalah untuk memberi petunjuk dan menyuruh umat manusia untuk menyembah Allah SWT. Dari beberapa ayat Al-Quran dijelaskan tentang estafet kepemimpinan dalam Islam yang berawal dari kepemimpinan Allah sebagai pemimpin yang maha mutlak, dan kemudian Allah memberikan amanat kepada Nabi Muhammad SAW melalui kalam Ilahi untuk memimpin manusia, dan pada akhirnya setelah Nabi wafat maka estafet kepemimpinan dilanjutkan oleh pemimpin-pemimpin yang menjalankan kalimatullah.<sup>16</sup>

Dari dua surat al-An'am; 165 dan al-Nisa; 49 dijelaskan bahwasannya Allah telah memberikan keistimewaan kepada para raja dengan segala keutamaan, telah memperkokoh kedudukan mereka di buminya, dan mempercayakan hamba-hambanya kepada mereka.<sup>17</sup> Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasanya terciptanya para pemimpin-pemimpin di muka bumi ini dengan segala kelebihan dan keistimewaan yang dimilikinya itu semua karena Allah SWT.

Kepemimpinan dalam Islam atau imamah ialah sebuah konsep yang tercantum di dalam Al-Quran dan Al-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini meliputi cara-cara memimpin ataupun dipimpin demi terwujudkannya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia maupun di akhirat sebagai

---

<sup>16</sup> Hefny Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-Quran* (Yogyakarta: Teras, 2014), 76-78.

<sup>17</sup> *Ibid.*, 79.

tujuannya.<sup>18</sup>

- a. Menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya, dan menyatakan tujuan-tujuan/ menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- b. Kepemimpinan *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) adalah pemimpin yang mendorong/meningkatkan kecerdasan/ intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat dan penuh kehati-hatian.
- c. Kepemimpinan *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual/Pertimbangan yang Bersifat Individual) adalah pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan/ melayani masing-masing karyawan secara pribadi/individual, serta melatih dan memberikan saran/menasehati.

#### b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik sebagaimana firman Allah SWT:

---

<sup>18</sup> Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan," Human Falah Volume 3 No 2 (Juli – Desember 2016), 254-225.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ  
 ۞ يُنفِقُونَ

Artinya: dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.<sup>19</sup>

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan dan sementara itu musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

## 2) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata di masyarakat maupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap muslim dapat berperilaku adil bahkan sekalipun berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا  
 بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَمُبِينًا

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan

<sup>19</sup> Al-Qur'anul karim, Alquran dan Terjemahannya, Kemayoran: Jakarta Pusat, 487.

hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.<sup>20</sup>

Selain memegang teguh prinsip-prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengetahuan, arif dan bijaksana.<sup>21</sup>

### 3) Kebebasan berfikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah Swt, maka Allah Swt berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 54, dalam firman Allah Swt:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا

Artinya: Dan sesungguhnya Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah.<sup>22</sup>

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan

<sup>20</sup> Al-Qur'anul karim, Alquran dan Terjemahannya, Kemayoran: Jakarta Pusat, 87.

<sup>21</sup> Siti Mustofian, Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ani Semarang, (Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2015), 14.

<sup>22</sup> Al-Qur'anul karim, Alquran dan Terjemahannya, Kemayoran: Jakarta Pusat, 14..

kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan bertukar gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain, sehingga para penikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

### c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Simamora,<sup>23</sup> kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini bertolak dari pendapat Simamora<sup>24</sup> dengan fokus pada:

- a) Pemimpin yang memiliki tujuan
- b) Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kondusif
- c) Pemimpin yang memiliki pemimpin yang toleran

<sup>23</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. 16.

<sup>24</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal 16

- d) Pemimpin yang memberi petunjuk dan mengarahkan
- e) Pemimpin yang memberi dukungan pada karyawan untuk maju
- f) Pemimpin yang demokratis
- g) Pemimpin yang membantu mengatasi permasalahan karyawan
- h) Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan berprestasi

## 2. Lingkungan Kerja Islam

### a. Pengertian Lingkungan Kerja Islam

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>25</sup> Lingkungan kerja islami juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka.

Belajar dari sejarah yang ada, MSDm yang tangguh terhadap lingkungan kerja Islami dalam perusahaan, yaitu:

- 1) Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan Maha Melihat.
- 2) Berorientasi pada dunia akhirat, orientasi SDM bukan hanya aspek keduniaan saja akan tetapi juga aspek akhirat karena dengan adanya aspek akhirat ini menjadikan manusia menjadi lebih ikhlas dalam bekerja, beramal, berpenampilan, dan berbicara.
- 3) Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan selalu bersyukur.

<sup>25</sup> Zakiyah, Drajat, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 66

- 4) Memberikan imbalan/upah yang cukup pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif dalam perusahaan.

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

#### **b. Prinsip-prinsip Lingkungan Kerja Islami**

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja Islami ada beberapa prinsip normal yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip ini juga dimaksudkan sebagai pedoman untuk melakukan perubahan kebijakan sosial, politik dan ekonomi untuk lebih pro lingkungan dan dalam rangka untuk dapat mengatasi krisis ekonomi sekarang.

Prinsip lingkungan kerja Islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius.

Kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami di antaranya adalah:

- 1) Muhasabah (evaluasi diri) Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari



lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptaanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

- 2) Muraqabah (kedekatan pada pencipta alam) Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja Islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawannya.
- 3) Muraqabah Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.
- 4) Muhaddah (kesatuan) Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karena ia merasa satu dengan alam dan lingkungan. .

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito<sup>26</sup> mendefinisikan lingkungan sebagai berikut:  
 “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan menurut Nitisemito<sup>27</sup> terdiri dari:

<sup>26</sup>Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal.183.

<sup>27</sup>Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal.183.

- a) Sarana/fisik (gedung, ruang kerja)
- b) Prasarana/fisik (Meja, Komputer, Kertas)
- c) Tersedianya fasilitas untuk karyawan/fisik (Musholla, Toilet)
- d) Suasana kerja/non fisik
- e) Hubungan dengan rekan kerja/non fisik

### 3. Kualitas Sumber Daya Manusia Islam

#### a. Pengertian Sumber Daya Manusia Islam

Menurut Hutapea dan Nurianna,<sup>28</sup> Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Menurut Wirawan (2015: 18), sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi<sup>29</sup>. Hal senada disampaikan oleh Sulistiyani,<sup>29</sup> memberi pengertian yaitu: "Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia

<sup>28</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

<sup>29</sup>Sulistiyani, Ambar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 113

dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

#### 1) Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

##### a) Aspek fisik (kemampuan fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working Life*), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

##### b) Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Di Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia di dalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan

baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah Sutrisno,<sup>30</sup>:

### a) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### b) Pengorganisasian

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### c) Pengarahan dan pengadaan

---

<sup>30</sup>Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.

Pengarahkan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

e) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f) Kompensasi

Yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

g) Pengintegrasian

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h) Pemeliharaan

Yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i) Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j) Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

**b. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Hutapea dan Nurianna,<sup>31</sup> kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna,<sup>32</sup> yaitu:

a) Memahami bidangnya masing-masing

<sup>31</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

<sup>32</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

- b) Pengetahuan
- c) Kemampuan
- d) Semangat kerja
- e) Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

#### 4. Etos Kerja

##### a. Pengertian Etos Kerja

Harsono & Santoso<sup>33</sup> menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Tobing<sup>34</sup> yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.<sup>35</sup>

##### b. Tiga Karakteristik Etos Kerja

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, dapat digambarkan pada skema berikut:

---

<sup>33</sup>Harsono, J dan Santoso, S. 2012. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 3, No 1, hal: 56.

<sup>34</sup>Tobing, Diana Sulianti K. L, 2013 *Pengaruh Etos kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Vol. 11, No. 1 pp: 31-37112

<sup>35</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal.59.



Gambar 2.1  
Tiga Karakteristik Etos Kerja<sup>36</sup>

Penjelasan 3 karakteristik untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi dapat disajikan pada gambar adalah sebagai berikut<sup>37</sup>:

a) Keahlian interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja. Tiga karakteristik Etos kerja Keahlian interpersonal Dapat Inisiatif diandalkan

b) Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang

<sup>36</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal.59

<sup>37</sup>Devi, Eva Kris Diana. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Tesis



biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

c) Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal<sup>38</sup>, yaitu:

a) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif

---

<sup>38</sup>Devi, Eva Kris Diana. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Tesis

yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b) Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

c. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Asifudin<sup>39</sup> etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem aqidah Islam yang menjadi pedoman hidup.

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh haset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>AhmadJan  
Asifuddin, M. (2004). *Etos Kerja Islami* (Vol. 1). Surakarta: Muhammadiyah University Press.

<sup>40</sup>Asmara, T. (1993). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Jamiatul Ikhwan.

Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memaanusiakan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.<sup>41</sup>

Etos kerja Islami itu diperlukan karena didalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos kerja, pedoman dan tuntutan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah karena etos kerja itu datangnya dari Allah SWT Sang Pencipta dan Sang Penguasa.<sup>42</sup> Hal ini sejalan dengan firman Allah Q.S Al-An'am:71 sebagai berikut:

لَا تَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا بَعْدَ إِذْ قُودِينَا اللَّهُ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانَ لَهُ أَصْحَابٌ يَدْعُونَهُ إِلَىٰ الْهُدَىٰ إِنَّهُمْ لَأَبْلَغَاءُ ۗ قُلْ إِنَّ هُدَىٰ اللَّهِ هُوَ الْهُدَىٰ وَأْمُرْنَا لِنُسَلِّمَ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ



*Artinya: Katakanlah, Sesungguhnya petunjuk Allah, itulah sebenar-benar petunjuk, dan kami diperintahkan supaya berserah diri kepada Tuhan seluruh makhluk. (QS Al-An'am: 71)<sup>43</sup>*

Menurut Ali dan Owaihan, sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep

<sup>41</sup>Putri Mualiza, Rusli Yusuf, T. R. I. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185–200.

<sup>42</sup>Ya'qub, D.H. (2003). *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*. Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.

<sup>43</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur'an dan Terjemahannya*.

etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja Islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja Islami Adalah Karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar.<sup>44</sup>

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.<sup>45</sup>

#### 1) Teori Etos Kerja Dalam Islam

Etos kerja seseorang atau kelompok masyarakat sangat ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwanya. Jika isi doktrin melemahkan etos kerja, maka prestasi kerja yang dicapainya akan rendah, jika isi doktrin mendorong tumbuhnya etos kerja maka prestasi kerja yang dicapainya akan tinggi. Salah satu faktor yang mendorong tergeraknya hati melakukan sesuatu adalah faktor agama (ideologi).

**P O N O R O G O**

<sup>44</sup>AhmadJan

Asifuddin,M.(2004).*EtosKejaIslami*(Vol.1).Surakarta:MuhammadiyahUniversityPress.

<sup>45</sup>Desky,H.(2014).PengaruhEtosKerjaIslami

danGayaKepemimpinanTerhadapKinerjaKaryawanRumahMakanAyamLepaasLhokseumawe.*JurnalPenelitianSosial Keagamaan*, 8(2), 459–478.

Max Weber dalam "*The Protestant Ethic And The Spirit Of Capitalism*", berpendapat bahwa orang-orang Protestan (*sekte Calvinisme*) lebih sukses dalam kehidupan ekonominya, karena dari faktor sosiologis yang ditemukan di Jerman. Menurut ajaran Protestan (*sekte Calvinisme*) dinyatakan bahwa, bekerja keras bukan hanya sekedar upaya memenuhi keperluan hidup, tetapi lebih dari itu dan merupakan tugas suci agama guna memperoleh keselamatan hidup di akhirat.<sup>46</sup>

Robert N. Bellah, juga mengadakan penelitian terhadap masyarakat Jepang dan hasilnya menunjukkan bahwa, kemajuan yang diraih oleh masyarakat Jepang sangat berkaitan erat dengan ajaran agama yang dianutnya yaitu Shinto, Budha dan Tao, terutama di era Tokugawa.

Dari realitas tersebut dapat lah disimpulkan bahwa ternyata agama dapat memberikan pengaruh yang positif, bukan hanya terhadap aktivitas ekonomi, melainkan juga berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan, seperti perkembangan sains, pendidikan, politik, hukum dan lainya.<sup>47</sup>

Berdasarkan dari tesis yang telah dilakukan oleh Weber dan Bella maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang adalah factor ajaran agama atau keyakinan yang dianutnya. Doktrin agama dapat memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja seseorang, dimana

---

<sup>46</sup>Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1),11–24.

<sup>47</sup>Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1),11–24.

etos kerja tersebut dapat memotivasi umatnya untuk meraih prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya doktrin agama dapat memberikan pengaruh negatif (melemahkan etos kerja) jika tidak mampu mendorong umatnya untuk meningkatkan etos kerjanya.<sup>48</sup>

Weber mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Weber menampilkan etos kerja yang unik seperti; bekerja keras, bertindak rasional, berdisiplin tinggi, berorientasi pada sukses material, hemat dan bersahaja, tidak mengumbar kesenangan serta menabung dan berinvestasi. Etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.<sup>49</sup>

Nabi Muhammad Saw juga telah menjelaskan dasar yang kokoh bagi optimalisasi potensi kerja manusia. Salah satu hadis-Nya Rasulullah Saw. bersabda: Dari Miqdam ra. Nabi Saw. bersabda: *“Tidaklah seseorang makan sesuatu lebih baik dari pada*

**P O N O R O G O**

---

<sup>48</sup>Saifullah.(2010).*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*.Jurnal Sosial Humaniora, 3(1),54-69.

<sup>49</sup>Saifullah.(2010).*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*.JurnalSosialHumaniorah, 3(1),54-69.

*makanan yang dihasilkan melalui tangannya (usahanya) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daudas. Telah makan dari hasil tangannya”<sup>50</sup>*

Dari pemikiran di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang sehat akan mendorong seseorang untuk bekerja keras, menambah wawasan, melatih skill serta mewarnai etos kerjanya dengan nilai-nilai Islam.<sup>51</sup>

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah SWT melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.<sup>52</sup>



Toto Tasmara mendefinisikan bahwa etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) merupakan suatu cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>53</sup>

## **P O N O R O G O**

<sup>50</sup>Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi EtosKerjaIslami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.

<sup>51</sup>Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi EtosKerjaIslami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.

<sup>52</sup>Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi EtosKerjaIslami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.

<sup>53</sup>Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1), 11–24.

Sedangkan karakteristik etos kerja Islam, menurut S. Husen Alatas adalah memiliki tekanan yang sama dengan ciri khas yang dirujuk Weber sebagai etika Protestan, yaitu tanggung jawab langsung kepada Tuhan, kejujuran, kerja keras, hemat, disiplin waktu dan penuh perhitungan. Sikap-sikap yang mencirikan etos kerja Islam ini juga dikonfirmasi oleh Marxisme Rodinson yang menyatakan bahwa sikap hidup yang mendasar terhadap kerja identik dengan sistem keimanan atau aqidah Islam atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerjasama secara proporsional. Karena akal berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akan memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam).<sup>54</sup>

## 2) Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja muslim akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan suatu bentuk ibadah dan perintah dari Allah SWT yang akan memuliakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*Khairu Ummah*), diantaranya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
 ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

<sup>54</sup>Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi EtosKerjaIslami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.



*Artinya: “Barang siapa 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 pada apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97).<sup>55</sup>*

a) Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (professional).” (HR Thabrani).<sup>56</sup>*

b) Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yaitu:

pertama, melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan. Kedua, mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya, dalam artian peningkatan kualitas secara terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.<sup>57</sup>

c) Al-Mujahadah atau kerja keras atau optimal

---

<sup>55</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur'an dan Terjemahannya*.

<sup>56</sup> Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.

<sup>57</sup> Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 1–9.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

*Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-Ankabut: 69)<sup>58</sup>*

Tanafus dan ta’awun atau berkompetisi dan tolong-menolong

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*Artinya: “....Dan tolong-menolonglah kamu dalam*

*(mengerjakan) kebijakan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaNya.”(Al-Maidah: 2)<sup>59</sup>*

d) Mencermati nilai waktu

Seseorang yang mempunyai ciri etos kerja Islam maka dia akan memanfaatkan waktu yang ada secara efisien dan tidak membuang-buang waktu untuk hal-hal yang kurang bermanfaat dan bias berakibat pada kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

<sup>58</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur’an dan Terjemahannya*.

<sup>59</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur’an dan Terjemahannya*.

Hal tersebut sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr:1-3 bahwa pada dasarnya semua manusia itu merugi.<sup>60</sup>

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

*Artinya: "Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."*  
(Q.S Al-Asr: 1-3).<sup>61</sup>

#### 5) Indikator Etos Kerja Islam dalam Penelitian

Harsono & Santoso<sup>62</sup> menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma norma tertentu. Indikator untuk mengukur etos kerja menurut Harsono & Santoso<sup>63</sup>, adalah:

##### a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai.

**P O N O R O G O**

<sup>60</sup>Didin Hafidhuddin, M.H. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

<sup>61</sup>Departemen Agama Republik Indonesia. 2018. *Al Qur'an dan Terjemahannya*.

<sup>62</sup>Harsono, J dan Santoso, S. 2012. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 3, No 1, hal: 56

<sup>63</sup>Harsono, J dan Santoso, S. 2012. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 3, No 1, hal: 56

Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang

yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali

## B. Kajian Pustaka

Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti//Thn	Judul	Hasil
1.	Alfian Setya Jodi. 2021. <sup>64</sup>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo	Berdasarkan hasil uji t variabel independen <i>Gaya Kepemimpinan</i> , diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ( $0,175 < 2,021$ ), maka $H_0$ diterima, artinya tidak terdapat pengaruh <i>Gaya Kepemimpinan</i> terhadap Etos Kerja <i>Lingkungan</i> , Karyawan. <i>Lingkungan</i> , diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $10,397 > 2,021$ ) maka $H_0$ ditolak, artinya terdapat pengaruh <i>Lingkungan</i> terhadap Etos Kerja Karyawan.

<sup>64</sup>Alfian Setya Jodi. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: Unmuh.

			<p><i>Kualitas Sumber Daya Manusia</i>, diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (2,297 &gt; 2,021) maka <math>H_0</math> ditolak, artinya terdapat pengaruh <i>Kualitas Sumber Daya Manusia</i> terhadap Etos Kerja Islami Karyawan.</p> <p>Sementara berdasarkan hasil uji F variabel dependen Kinerja Karyawan, diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (151,352 &gt; 2,84) maka <math>H_0</math> ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap Etos Kerja Karyawan.</p>
2.	Rismaya nti, Muham mad Ramado	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Pilar Adhi Pratama. Hal ini dibuktikan

	na, 2019 <sup>65</sup>		dengan besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 yaitu $5,013 > 2,015$ .
3.	Zumrotul Muhzina t. 2018 Skripsi <sup>66</sup>	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal	Hasil etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan parsial terhadap , motivasi kerja dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja dan etos kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.
4.	Muhammad Kirana Adiswara. 2017 <sup>67</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap etos Kerja Pada Departemen Warehouse Pt. Mulia Boga Raya	Hasil penelitian menunjukkan. Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami yang mana diperoleh nilai $t_{hitung}$ 0,559 dengan tingkat signifikan 0,581. dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5%. Tidak adanya pengaruh antara

<sup>65</sup>Rismayanti dan Muhammad Ramadona. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama*. Jurnal. Universitas Indraprasta PGRI.

<sup>66</sup>Zumrotul Muhzina. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*. Skripsi.

<sup>67</sup>Muhammad Kirana Adhiswara. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap etos Kerja Pada Departemen Warehouse Pt. Mulia Boga Raya*. Skripsi. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.

			<p>Motivasi kerja terhadap etos kerja, yang mana diperoleh t hitung 0,901 dengan tingkat signifikan 0,376. dengan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5%. Dan Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja secara bersamaan, yang mana diperoleh nilai f hitung = 0,549 dengan signifikan 0,584 &gt; 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pada departemen warehouse PT. Mulia Boga Raya.</p>
5.	Kastiani Purba, 2015 <sup>68</sup>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja</p>	<p>Secara parsial (uji t) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan memiliki</p>

<sup>68</sup>KastianiPurba, 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit Performance And Budgeting Kantor Wilayah I Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.



		<p>Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit <i>Performance And Budgeting</i> Kantor Wilayah Medan</p>	<p>pengaruh yang dominan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Secara parsial (uji t) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Secara simultan (uji f) variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri.</p>
6.	Muzamil, 2014 <sup>69</sup>	<p>Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)</p>	<p>Terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap Etos Kerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 18,49%</p>
7.	Wibawa, 2014 <sup>70</sup>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja</p>	<p>adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja</p>

<sup>69</sup>Muzammil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Etos kerja karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)*. Skripsi

		Terhadap Etos Kerja karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar)	Terhadap Etos Kerja karyawan. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.
8.	Arta Adi Kusuma, 2013 <sup>71</sup>	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Hotel Muria, Semarang	Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan, dengan hasil uji parsial diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,298 sehingga $r^2$ adalah $(0,298)^2 = 0,2418$ atau 8,88% dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05%.
9.	Soesatyo dan Kusuma, 2014 <sup>72</sup>	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Etos Kerja karyawan pada Percetakan Apie Indo Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja Terhadap Etos Kerja karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien -0,6 dan sig. 5% (1,96).

<sup>70</sup>Wibawa, 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar). Skripsi.

<sup>71</sup>Arta Adi Kusuma. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria, Semarang. Skripsi.

<sup>72</sup>Soesatyo dan Kusuma. 2014. Soesatyo. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Etos kerja karyawan pada Percetakan Apie Indo Surabaya*. Skripsi.

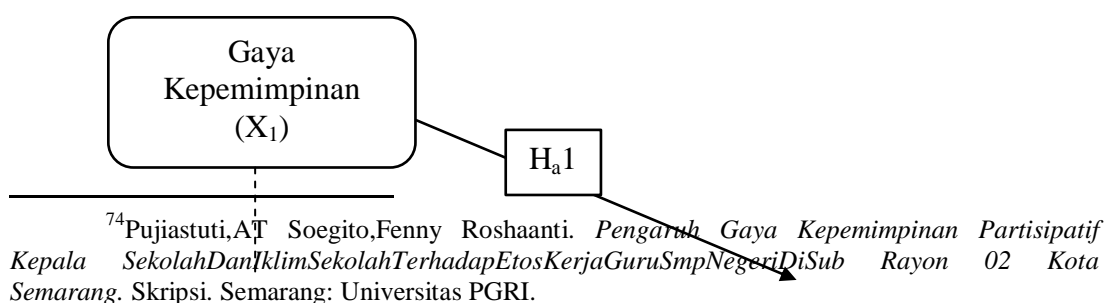
10.	Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri 2012 <sup>73</sup>	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup	Secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup, namun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja. Ketiga variable menyumbang pengaruh terhadap variabel etos kerja sebesar $(R^2=0,681)$ , untuk hasil uji signifikan digunakan uji t dimana, T Hitung koefisien X1 (kepemimpinan) < t table (0,37<2,03), T hitung koefisien X2 (Lingkungan Kerja) < t tabel (1,00 < 2,03), T hitung koefisien X3 (disiplin kerja) < t table (2,344 > 2,03).
11.	Pujiastuti, AT Soegito,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala	Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Etos

<sup>73</sup>Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri. 2012. *PengaruhKepemimpinan,LingkunganKerjaDanDisiplinKerjaTerhadapEtosKerjaKaryawanPadaBank BengkuluCapemWilayah Curup*. Jurnal. Bengkulu: Pascasarjana Universitas Bengkulu.

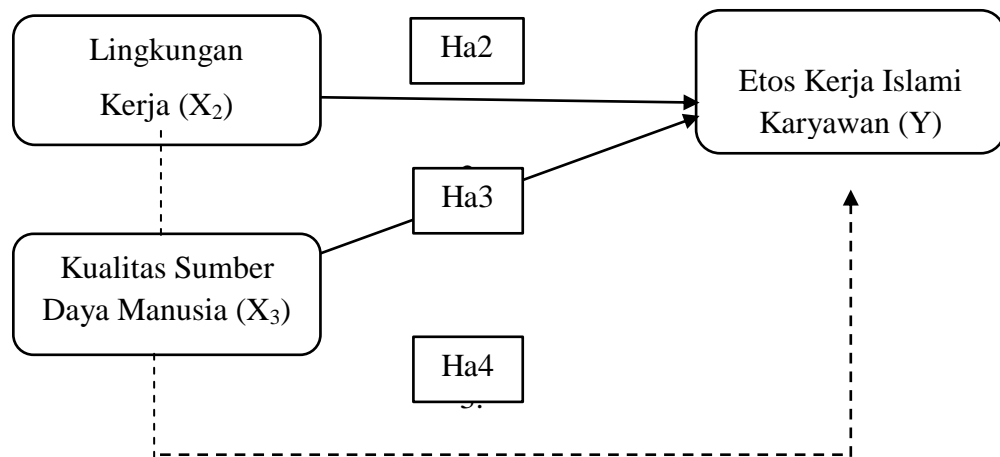
	Fenny Roshaanti <sup>74</sup>	Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 02 Kota Semarang	Kerja Islami guru dengan nilai korelasi sebesar 0,276 dengan kontribusi sebesar 0,076 atau 7,6 %. Iklim Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap etos kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,318 dengan kontribusi sebesar 0,101 atau 10,1%. Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,293 dengan kontribusi sebesar 0,086 atau 8,6%.
--	-------------------------------	---	--

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara dapat digambarkan skemanya sebagai berikut:



<sup>74</sup>Pujiastuti, A. T. Soegito, Fenny Roshaanti. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 02 Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas PGRI.



Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran  
(Sumber: dikembangkan oleh peneliti untuk penelitian ini).

Keterangan:

—————> = parsial

- - - - -> = simultan



Berdasarkan skema gambar kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (dilambangkan dengan garis panah) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun. Demikian pula secara simultan (dilambangkan dengan garis panah putus-putus) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia mampu mempengaruhi tinggi rendahnya Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kemungkinan jawaban (jawaban sementara) dari sebuah penelitian<sup>75</sup>. Hipotesis umumnya dikategorikan atas Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja ( $H_a$ ). Dalam sebuah penelitian pengaruh, jika hipotesis terbukti maka hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) ditolak. Dan sebaliknya, jika hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh, maka Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) ditolak.

1.  $H_0$ : “Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

$H_{a1}$ : “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

2.  $H_0$ : “Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

$H_{a2}$ : “Terdapat Pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

3.  $H_0$ : “Tidak Terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

$H_{a3}$ : “Terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

4.  $H_0$ : “Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.

---

<sup>75</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.33

Ha4: “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun”.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik.<sup>76</sup> Penelitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun.

### B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah sebuah variasi mutu, kuantitas serta standar pada sebuah fenomena yang bisa diukur. Untuk mengukur variabel dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda. Variabel adalah fenomena yang bisa berubah-ubah, tergantung dari kualitas dari variabel itu sendiri.

Menurut Y.W Best. Variabel penelitian adalah segala kondisi yang diobservasi, dikontrol bahkan dimanipulasi oleh peneliti.<sup>77</sup> Adapun Direktorat Pendidikan Tinggi Depdikbud mendefinisikannya sebagai semua hal yang dijadikan objek dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, variabel biasanya dipisahkan atas dua kategori, yaitu Variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

---

<sup>76</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.352

<sup>77</sup>Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal.120.



Adapun definisi operasional variabel merupakan suatu bentuk susunan mengenai instrumen penelitian, variabel, indikator, dan item-item yang akan dijadikan pertanyaan untuk memperoleh data yang akan diteliti lebih lanjut.

### 1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat<sup>78</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ).sebagai berikut:

#### a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Simamora (2013:16), kepemimpinan yang baik adalah kepimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Dalam penelitian ini sebagai indikator gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Simamora<sup>79</sup> tersebut, adalah:

- 1) Pemimpin yang memiliki tujuan
- 2) Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kondusif

<sup>78</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.34

<sup>79</sup>Simamora, Henry. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal 16

- 3) Pemimpin yang memiliki pemimpin yang toleran
- 4) Pemimpin yang memberi petunjuk dan mengarahkan
- 5) Pemimpin yang memberi dukungan pada karyawan untuk maju
- 6) Pemimpin yang demokratis
- 7) Pemimpin yang membantu mengatasi permasalahan karyawan
- 8) Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan berprestasi.

#### **b. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Nitisemito,<sup>80</sup> mendefinisikan Lingkungan sebagai berikut:  
 “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Indikator-indikator lingkungan menurut Nitisemito (2012:164) terdiri dari:

- 1) Sarana/fisik (gedung, ruang kerja)
- 2) Prasarana/fisik (Meja, Komputer, Kertas)
- 3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan/fisik (Musholla, Toilet)
- 4) Suasana kerja/non fisik
- 5) Hubungan dengan rekan kerja/non fisik:

#### **c. Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>3</sub>).**

Menurut Hutapea dan Nurianna,<sup>81</sup>, kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Adapun

<sup>80</sup>Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal. 183.

<sup>81</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna,<sup>82</sup> adalah:

- 1) Memahami bidangnya masing-masing
- 2) Pengetahuan
- 3) Kemampuan
- 4) Semangat kerja
- 5) Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Etos Kerja Islami Karyawan (Y). Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).<sup>83</sup>, adalah:

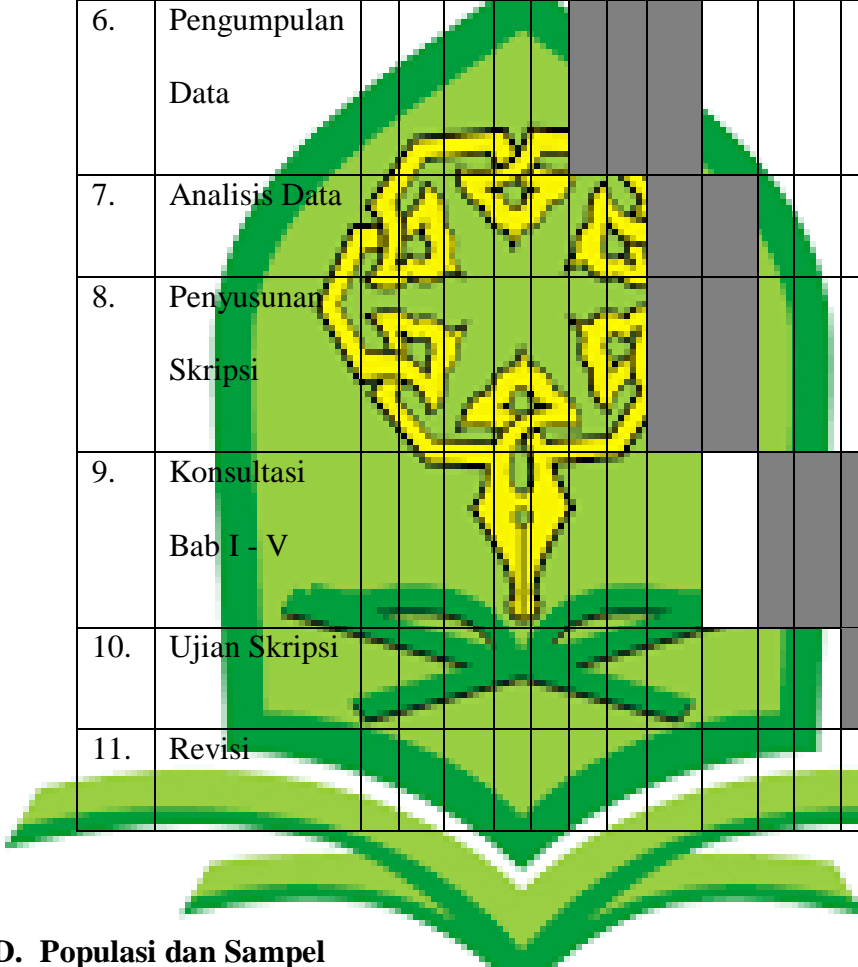
- a. Kerja keras
- b. Disiplin
- c. Jujur
- d. Tanggung Jawab
- e. Rajin
- f. Tekun

<sup>82</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

<sup>83</sup>Asmara, T. (1993). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Jamiatul Ikhwan.



	Instrumen																		
5.	Uji Coba Instrumen																		
6.	Pengumpulan Data																		
7.	Analisis Data																		
8.	Penyusunan Skripsi																		
9.	Konsultasi Bab I - V																		
10.	Ujian Skripsi																		
11.	Revisi																		



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>84</sup>. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan di beberapa

<sup>84</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.72

Ruko Lantai pertama yang buka dan bersedia menerima peneliti pada SunCity Mall Madiun.

## 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono,<sup>85</sup> adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada SunCity Mall Madiun sebanyak 35 orang. Karyawan yang dimaksudkan di sini adalah seluruh karyawan yang bekerja di beberapa Ruko Lantai pertama yang buka dan bersedia menerima peneliti pada SunCity Mall Madiun, mulai dari kasir, hingga tukang parkir. Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada teknik pengambilan sampel total *sampling*, yakni teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.<sup>86</sup>

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau lapangan/ dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan di beberapa Ruko Lantai pertama yang buka dan bersedia menerima peneliti pada Karyawan SunCity Mall Madiun.

#### b. Data Sekunder

<sup>85</sup>Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.

<sup>86</sup>Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.

Data sekunder adalah laporan yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh lembaga /instansi atau perusahaan atau referensi lainnya seperti internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup profil SunCity Mall Madiun.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang dibagikan atau diisi oleh Karyawan di beberapa Ruko Lantai pertama yang buka dan bersedia menerima peneliti pada SunCity Mall Madiun.

## F. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya.<sup>87</sup> Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian angket/kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut, dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada seluruh karyawan SunCity Mall Madiun sebanyak 35 orang. Karyawan yang dimaksudkan di sini adalah seluruh karyawan di beberapa Ruko Lantai pertama yang buka dan bersedia menerima peneliti pada SunCity Mall Madiun.

Pengukuran variabel angket/kuesioner dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode skoring nilai 1 s/d 5 dimana :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

---

<sup>87</sup>Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Setuju (S)	= Diberi bobot / skor 4
Netral (N)	= Diberi bobot / skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Diberi bobot / skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Diberi bobot / skor 1

Angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pernyataan, sedangkan Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

### G. Instrumen Penelitian

Tabel 3.2

Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	
Inde- pen- den /Be- bas (X)	Gaya Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	Manajemen SunCity Mall Madiun memiliki tujuan yang dipahami oleh semua karyawan	
	Menurut Simamora, <sup>88</sup> kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan	Pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif	Manajemen SunCity Mall Madiun selalu menciptakan suasana yang kondusif di antara para karyawan.
		Pemimpin yang toleran	Manajemen SunCity Mall Madiun sangat toleran dengan kondisi karyawan yang berbeda

<sup>88</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal.16



	karyawan dalam		satu dengan yang lain.
	mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama	Pemimpin yang memberi petunjuk dan mengarahkan	Manajemen SunCity Mall Madiun dengan segera memberikan petunjuk dan arahan pada karyawan yang mengalami masalah dalam menjalankan tugas.
		Pemimpin yang memberi dukungan pada karyawan untuk maju	Manajemen SunCity Mall Madiun menyediakan berbagai diklat dan pelatihan bagi pengembangan kemampuan karyawan
		Pemimpin yang demokratis	Manajemen SunCity Mall Madiun selalu mengajak karyawan mendiskusikan permasalahan perusahaan sebelum mengambil kebijakan
		Pemimpin yang membantu mengatasi permasalahan karyawan	Manajemen SunCity Mall Madiun selalu membuka tangan terhadap setiap permasalahan yang dialami karyawan.
		Pemimpin	Manajemen SunCity Mall

	dalam lingkungan perusahaan.	memberi penghargaan pada karyawan berprestasi	Madiun selalu mengapresiasi dan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Sarana/fisik (gedung, ruang kerja)	Sarana fisik SunCity Mall Madiun memenuhi standar SNI.
	Nitisemito, <sup>89</sup> mendefinisikan lingkungan sebagai berikut:	Prasarana/fisik (Meja, Komputer, Kertas)	Karyawan SunCity Mall Madiun selalu ditunjang oleh prasarana standar dalam melaksanakan tugas.
	Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Tersedianya fasilitas untuk karyawan/fisik (Musholla, Toilet)	Karyawan SunCity Mall Madiun dapat melaksanakan tugas dengan maksimal karena didukung oleh fasilitas ibadah dan kamar mandi/toilet.
		Suasana kerja/non fisik	Suasana kekeluargaan selalu terbina di antara karyawan SunCity Mall Madiun.
		Hubungan dengan rekan	Hubungan kerja yang baik antar karyawan pada SunCity Mall

<sup>89</sup>Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal. 183.

		kerja/non fisik	Madiun selalu dibina dan terjaga dengan baik.
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>3</sub> )	Memahami bidangnya masing-masing	Karyawan SunCity Mall Madiun memahami setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
	Hutapea dan Nurianna, <sup>90</sup>	Pengetahuan	Karyawan SunCity Mall Madiun dibekali pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya
	kan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan	Kemampuan	Kemampuan karyawan SunCity Mall Madiun sesuai standar yang ditentukan perusahaan
		Semangat kerja	Karyawan SunCity Mall Madiun memiliki semangat pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.
		Kemampuan perencanaan/penyusunan/gorganisasian	Karyawan SunCity Mall Madiun selalu bekerja dengan perencanaan matang dan terorganisir baik.

<sup>90</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

	professional..		
Depen	Etos Kerja Islami	Kerja Keras	Karyawan SunCity Mall Madiun
den	Karyawan		selalu bekerja keras sangat
/Ter-			dalam menyelesaikan pekerjaan
ikat	EtoskerjaIslamiad		yang diberikan.
(Y)	alahsuatuupayaya	Disiplin	Karyawan SunCity Mall Madiun
	ngsungguh-		selalu menjalankan setiap
	sungguh,dengan		peraturan yang ada dengan
	mengerahkan		penuh kedisiplinan
	seluruh	Jujur	Kejujuran Karyawan SunCity
	aset,pikiran dan		Mall Madiun selalu menjadi
	zikirnya untuk		landasan sikap dalam bekerja.
	mengaktualisasik	Tanggung	Karyawan SunCity Mall Madiun
	an atau	Jawab	selalu melaksanakan pekerjaan
	menampakkan		dengan penuh tanggung jawab
	arti dirinya	Rajin	Karyawan SunCity Mall Madiun
	sebagai hamba		melaksanakan pekerjaan dengan
	Allah SWT yang		rajin.
	harus	Tekun	Karyawan SunCity Mall Madiun
	menundukan		selalu tekun dalam bekerja.
	dunia dan		
	menempatkan		
	dirinya sebagai		

	bagian dari masyarakat yang terbaik( <i>khairul ummah</i> ).		
--	--	--	--

## H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian yaitu, validitas dan reliabilitas.<sup>91</sup>

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukurnya.<sup>92</sup> Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu IBM SPSS Versi 22. Teknik yang digunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  : korelasi product moment

$x$  : Total nilai keseluruhan per item

<sup>91</sup>Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani, 2013, *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Malang Press

<sup>92</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 22 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal 52.

Nilai korelasi ( $r$ ) dibanding dengan 0,05 dan  $r$  tabel. Jika korelasi ( $r$ ) lebih besar dari 0,05 dan  $t$  tabel maka pernyataan yang dibuat bisa dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dengan bantuan program IBM SPSS 22. Bila koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka reliabilitas tercapai.

Menurut Ghozali,<sup>93</sup> uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{II} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right\}$$

Dimana:

$r_{II}$  : Reliabilitas instrumen

$K$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  : Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  : Varian total

---

<sup>93</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 22 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal 47.

Menurut Sugiyono,<sup>94</sup> pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
- b. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,76 = reliabilitas diterima
- c. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

## I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Suatu data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian tidak akan berarti apa-apa bila tidak diolah. Data akan berguna jika dilakukan analisis terlebih dahulu terhadap data tersebut, sehingga kumpulan data tersebut bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan Metode analisis data ialah untuk menarik kesimpulan serta menginterpretasikan dari sekumpulan data yang telah dikumpulkan dalam sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer yaitu *IBM SPSS Versi 22.00*.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis Kuantitatif, yaitu teknik pengolahan data dimana data-data tersebut berbentuk angka-angka yang diperoleh dari data suatu perusahaan/tempat penelitian. Adapun yang termasuk analisis data kuantitatif adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono,<sup>95</sup>, analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

---

<sup>94</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.61

<sup>95</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.62.

Menurut Sugiyono,<sup>96</sup>, analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah Etos Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan persamaan regresi untuk empat prediktor (variabel) yang digunakan<sup>97</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Etos Kerja Islami Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Variabel bebas Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Variabel bebas faktor Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel bebas faktor Kualitas Sumber Daya Manusia

$e$  = Variabel pengganggu

Nilai  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  dapat ditemukan dengan metode skor deviasi yang selanjutnya skor deviasi dimasukkan ke dalam persamaan simultan yang



<sup>96</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.64

<sup>97</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.72.



selanjutnya untuk mencari masing masing nilai "b" di lakukan dengan metode eliminasi, sehingga akhirnya nilai  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  dapat diketahui.<sup>98</sup>

## 2. Korelasi Berganda

Merupakan angka yang menunjukkan arah dan eratnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lain.<sup>99</sup> Sedangkan angka yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan antara dua variabel disebut dengan koefisien korelasi. Nilai dari koefisien korelasi adalah  $-1 \leq r \leq 1$ .

- Jika  $r = -1$ , maka hubungan antara dua variabel memiliki hubungan yang negatif (sempurna).
- Jika  $r = 1$ , maka hubungan antara dua variabel memiliki hubungan positif (sempurna)
- Jika  $r = 0$ , maka antara kedua variabel tidak memiliki hubungan.

Jika  $r$  semakin mendekati angka -1 atau 1, maka antara dua variabel mempunyai hubungan yang mendekati sempurna, Sebaliknya jika  $r$  lebih mendekati angka 0, maka antara dua variabel memiliki hubungan yang cenderung tidak sempurna.

Dan rumus korelasi berganda dengan tiga prediktor Sugiyono (2014) adalah:

$$r_{Y(123)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

<sup>98</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.68.

<sup>99</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.72.

### 3. Koefisien Determinasi/R Square ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar sumbangan Pengaruh X yang masuk ke dalam model (Gaya Kepemimpinan/ $X_1$ , Lingkungan Kerja/ $X_2$ , dan Kualitas Sumber Daya Manusia). Untuk menentukan berapa besar Variabel Dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Independen (X) bisa dicari melalui rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Maksudnya adalah jika nilai  $R^2$  lebih dekat ke arah nol maka variabel-variabel independen bisa dikatakan tidak memberikan banyak informasi yang bisa dipergunakan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin dekat ke arah “1” maka bisa dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 4. Uji Hipotesis

Menurut Firdaus,<sup>100</sup> pengujian hipotesis berhubungan dengan pengembangan aturan atau prosedur untuk memutuskan kita harus menerima atau menolak hipotesis nol. Secara garis besar, pengujian ini adalah suatu prosedur di mana hasil sampel digunakan untuk menguji benar atau tidaknya

<sup>100</sup>Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. Hal.61

suatu hipotesis nol. Keputusan menerima atau menolak  $H_0$  dibuat atas dasar nilai statistik uji yang diperoleh dari data yang dimiliki.

### a. Uji t hitung

Uji statistik t (uji t hitung) adalah alat uji untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05<sup>101</sup>.

#### Kriteria Pengujian

- 1) Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel atau nilai signifikansinya  $\leq 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Apabila nilai t hitung  $<$  t tabel atau nilai signifikansinya  $> 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Rumus t-test yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} - 2r\left(\frac{s_1}{\sqrt{n_1}}\right)\left(\frac{s_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

<sup>101</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 22 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Keterangan:

$X_1$  = Rata-rata sampel 1

$X_2$  = Rata-rata sampel 2

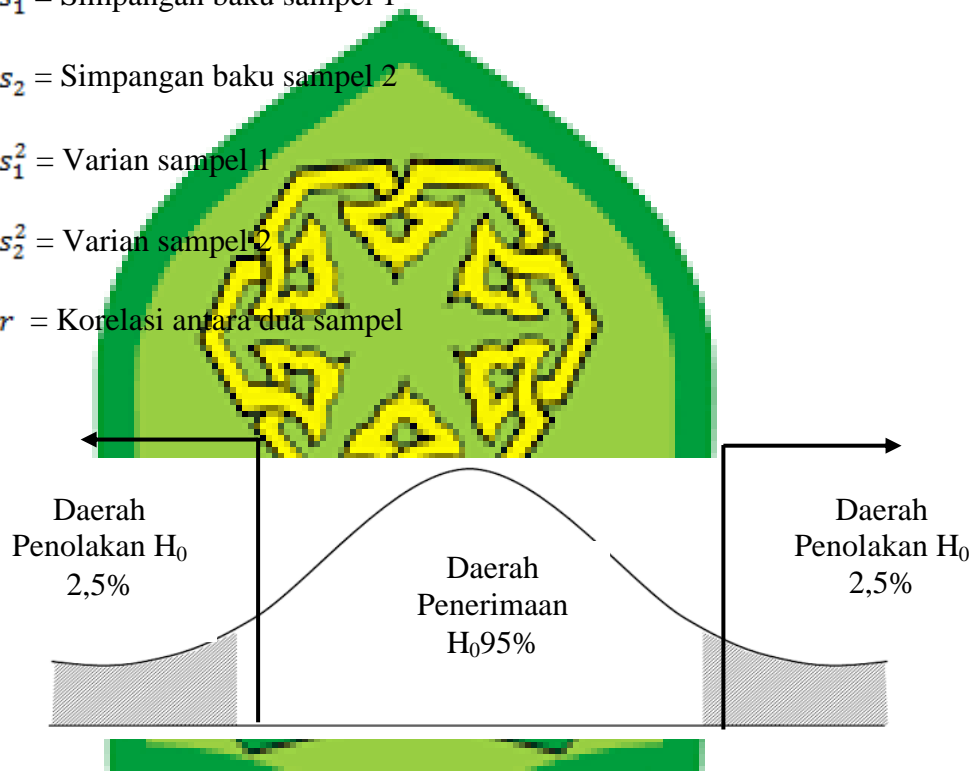
$s_1$  = Simpangan baku sampel 1

$s_2$  = Simpangan baku sampel 2

$s_1^2$  = Varian sampel 1

$s_2^2$  = Varian sampel 2

$r$  = Korelasi antara dua sampel



Gambar 3.1

Uji t<sup>102</sup>

$H_0 : \beta = 0$  berarti tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$  berarti terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

#### b. Uji F

Uji statistik F atau uji F adalah alat uji untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen

<sup>102</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 22 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

atau terikat<sup>103</sup>. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.<sup>104</sup>

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

$s_1^2$  = Variansi Kelompok 1

$s_2^2$  = Variansi Kelompok 2



Gambar 3.2

Uji F:

Kriteria Pengujian :

1)  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$

<sup>103</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 22 Update PLS Regresi Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

<sup>104</sup>Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 22 Update PLS Regresi Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

2)  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel-variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

#### A. Gambaran Umum SunCity Mall Madiun



**SUNCITY MALL**  
SIDOARJO | MADIUN

**DOKUMEN PENDUKUNG**  
**NILAI LUHUR BUDAYA ORGANISASI**

Tanggal Revisi-

Disetujui  
Direktur Utama & Vice Direktur  
Jl. Bukit Darmo Golf Blok I No 1 Surabaya - Jawa Timur  
Telp : (+62) 31 734 3730  
Fax : (+620) 31 734 8318

PT. INDRACO-SUN CITY MALL membangun Reputasi sebagai icon kawasan hiburan/wisata keluarga yang modern dan perdagangan terlengkap dengan konsep kawasan superblock terintegrasi dilengkapi dengan pusat bisnis, perdagangan dan Entertainment meliputi Pertokoan, Mall, Hotel, Convention Hall, Water & Theme Park, dan Apartemen. Melalui Implementasi Sistem berbasis Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, dan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja OHSAS 18001:2007, dengan Konsekuensi, kami memiliki kewajiban untuk memberikan Layanan yang Terpercaya, Prioritas dan Handal.

PT. INDRACO-SUN CITY MALL berusaha menjadikan kepuasan pelanggan, pemegang saham, karyawan dan stakholder lainnya sebagai sistem perusahaan dan penerapan Standarisasi Nasional maupun Internasional dalam Mutu Pelayanan, dapat diterapkan serta dilaksanakan oleh segenap Mitra Kerja dan Mitra Usaha kami, sehingga Manfaat Positif dalam peningkatan berkelanjutan pada Sistem, Teknologi dan Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari Sumbangsih Organisasi demi tercapainya kemajuan Bangsa. Dalam menjalankan Operasional Perusahaan, PT. INDRACO-SUN CITY MALL berlandaskan kepada :

Semangat kejujuran, keadilan, bermanfaat, Intelektual dan Spiritual Religius. Keyakinan pada kemajuan, Kebersamaan, Itikad Baik, Satunya Kata dan Tindakan, Sabar dan Ikhlas, Semangat dan Totalitas Bekerja serta Belajar, Sadar Diri Tahu Segala, Bermanfaat bagi Sesamanya, Teguh dan Setia Kepada Pancasila Dan UUD 1945. Berdoa dan Bersyukur kepada Alloh Subhana Wa'ataala, merupakan Nilai-Nilai Luhur dan Budaya Organisasi sebagai perwujudan Integritas Perusahaan

Integritas Perusahaan yang berdasarkan Nilai Luhur dan Budaya Organisasi tersebut membimbing Perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan Pelayanan Prima Perusahaan kepada Pelanggan, yang meliputi pemilihan dan penggunaan Teknologi dan Infrastruktur, Sistem dan Prosedur serta Sumber Daya Manusia Kami memahami bahwa, Seluruh Karyawan, Manajer dan Direksi harus menjunjung tinggi Integritas Perusahaan yang berdasarkan Nilai Luhur dan Budaya Organisasi.

Integritas Perusahaan diatas kepentingan Pelanggan dan Perusahaan. Integritas Perusahaan sebagai Pembimbing dalam Pencapaian Keberkahan, Kesuksesan dan Kejayaan Perusahaan saat ini, Sepuluh Tahun, Dua Puluh Tahun, Seratus Tahun bahkan Seribu Tahun kedepan atas Izin dan Kehendak Alloh Subhana Wa'atalla.....Aamiin Istajiblana ya Mujibassailin.

**Suncity Mall – Sidoarjo**  
Jl.Pahlawan No.1 Sidoarjo  
Jawa Timur

**Suncity Mall - Madiun**  
Jl. S.Parman No. 8 Madiun  
Jawa Timur

## 1. Sejarah Perusahaan

Kehadiran Mall ini sudah sangat ditunggu-tunggu semenjak pertama kali dipublikasikan akan dibangun di kawasan Kota Madiun. Mall yang baru beroperasi bulan Mei 2014 ini menawarkan konsep mewah, lengkap, *family mall* juga. Mall baru ini disebut sebagai mall terlengkap dan termewah di Kota Madiun dengan area parkir *indoor* dan *outdoor*. Di kawasan SunCity Mall terdapat berbagai macam ruko serta terdapat mall inti yaitu SunCity Mall.

SunCity Mall Madiun merupakan pusat perbelanjaan yang terluas, termewah dan terlengkap di Kota Madiun, Jawa Timur. Mall ini adalah bagian dari blok/kawasan SunCity Mall Festival Madiun. Kawasan ini berkonsep *One Stop Entertainment* yang terdiri dari Mall, Hotel, *Sports Center*, *Convention Hall*, *Water & Theme Park*, *Shop Houses*, *Anchor Resto*, dan *Mosque*. Kawasan ini berlokasi di Jl. S. Parman No. 8 Kota Madiun tepat di samping Carrefour(pintu depan dan Jalan Pelita Tama - pintu belakang), bisa dibilang mall yang ramai di kota Madiun.

Mall ini memiliki area parkir yang sangat luas yaitu Indoor dan Outdoor. Di area halaman mall ini terdapat ruko-ruko. Ruko di kawasan ini adalah perusahaan yang terkenal baik nasional maupun internasional antara lain: *Naavagreen* (Salon Kecantikan), *DIVA* (Family Karaoke), *Coffee Toffee* (Cafe khusus Kopi), *Smile Home Shopping*, *D'COST*, *KFC Indonesia*, *Salon Rudy* dan *XL Center*. Kawasan ini juga terdapat *Water & Theme Park* yang merupakan wisata populer di Kota Madiun. Kawasan ini terdapat hotel yang bernama *The Sun Hotel* yang berada tepat di samping



SunCity Mall Mall untuk pengunjung yang ingin menginap. Kawasan ini memiliki *Sport Center*, *Convention Hall* dan *Masjid*. Di dalam mal terdapat toko dengan penyewa-penyewa yang terkenal di Indonesia dan Internasional. Mal ini juga dilengkapi dengan Bioskop New Star Cineplex..

Di area halaman serta parkirnya terdapat berbagai ruko-ruko yang digunakan oleh berbagai perusahaan di bidang masing-masing. Tidak tanggung tanggung, Mall ini bekerja sama dengan banyak perusahaan asing dan Nasional.

Beberapa arena hiburan yang ada di Mall ini antara lain :

**a. SunCity Mall Theme Park**

Area hiburan berkonsep kolam renang ini bernuansa modern dan permainan airnya termasuk lengkap. Di dalamnya terdapat kolam renang untuk anak anak dan juga dewasa yang sering juga digunakan untuk berbagai ajang kejuaraan.

**b. Ruko SunCity Mall**



Ruko di Sun City banyak ditempati berbagai perusahaan seperti perusahaan kecantikan *Naavagreen*, tempat karaoke terkenal Diva yang merupakan kepemilikan dari Rossa yaitu penyanyi yang sudah sangat terkenal di Indonesia dan di Asia, terdapat juga cafe kopi *Coffee Toffee* yang merupakan cafe bertemakan kopi dan segala jenis hidangannya.

**c. Hotel SUN**

Hotel bintang tiga ini lokasinya persis di sebelah mall SunCity Mall itu sendiri, sehingga kawasan ini ialah kawasan perbelanjaan paling lengkap di kawasan Kota Madiun. Untuk area parkir Hotel, SunCity Mall

Menyediakan 2 tempat yaitu *outdoor* dan *indoor* yang keduanya sama-sama luas dan nyaman serta didukung fasilitas lengkap. Sedangkan di sebelah timur Sun Hotel (seberang jalan, pada jalan pelita utama) terdapat kuliner OMBEN yang menyajikan minuman dan makanan enak dengan harga yang terjangkau.

#### **d. Masjid SunCity Mall**

Masjid Pun juga tersedia di kawasan ini sehingga kegiatan ibadah akan tetap bisa berlangsung.

SunCity Mall mall memiliki 3 lantai. Lantai pertama, terdapat berbagai toko serta restoran seperti Matahari *Department Store*, J.CO *fast food restaurant*, El Zatta toko busana muslim terkenal di Indonesia, *Dauky* yang menjual busana muslim yang juga terkenal di Indonesia, *Breadtalk* yang merupakan toko roti berskala Internasional yang menjual berbagai macam dan jenis roti dengan banyak varian rasa, Optik Tunggal dan Optik Melawai yang merupakan optik terkenal yang menyediakan berbagai model kacamata, frame, lensa yang tentunya berkualitas dan salah satu optik terkenal nasional maupun Internasional. Terdapat pula Roti Boy yang menyediakan roti yang memiliki rasa khas, gerai sepatu Tomkins, ADA yang merupakan department store yang menjual beberapa fashion anak muda mulai pakaian sampai aksesoris, gerai Bata yang lengkap, Hardware fashion yang merupakan butik baju remaja dan fashionable, dan juga ada arena bermain.

Lantai Dua, terdapat kawasan food court yang menjual banyak hidangan lengkap dari beberapa restoran yang menyediakannya, ada pula

Kids Fun yang merupakan arena bermain anak modern di dalamnya, terdapat toko kamera, jam dan juga toko alat kesehatan juga beberapa toko-toko kecil yang menyediakan berbagai macam barang.

Lantai Tiga, Terdapat Gedung Bioskop yang mulai ramai dikunjungi para kawula muda.

## **2. Visi, Misi dan Moto**

### **a. Visi**

Menjadi icon kawasan belanja, hiburan keluarga dan perdagangan modern serta terlengkap di Wilayah Sidoarjo, Madiun dan sekitarnya.

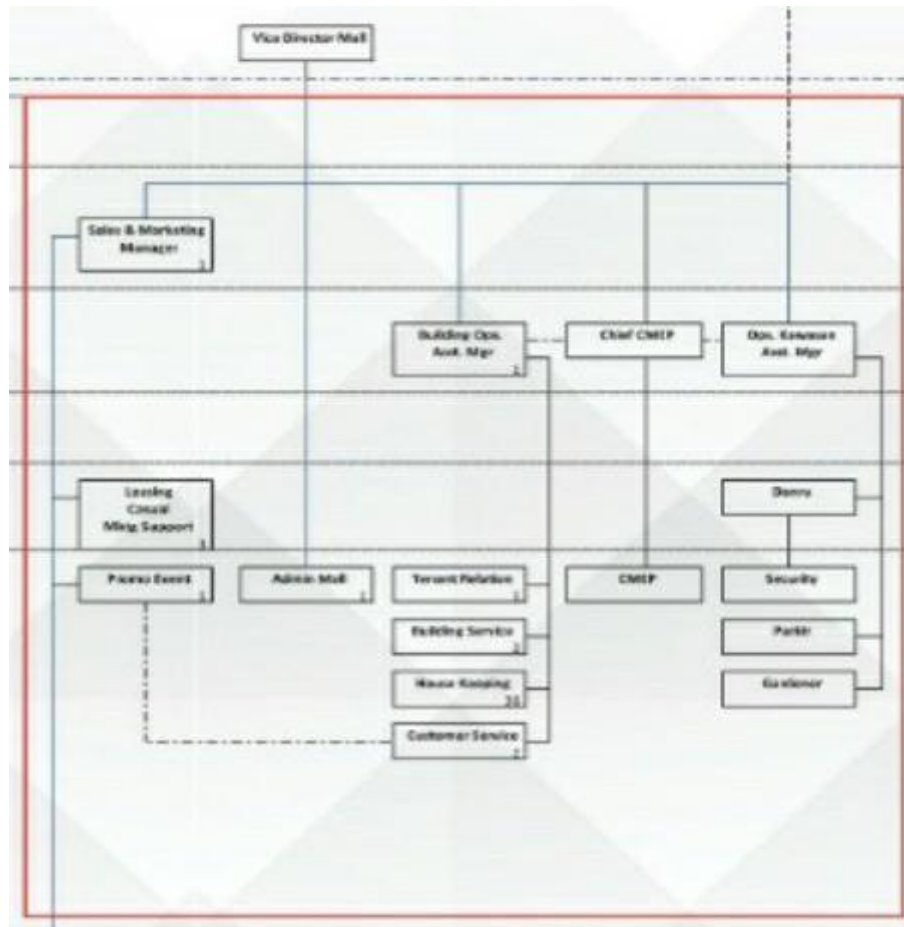
### **b. Misi**

- 1) Menjadi tujuan utama wisata belanja, hiburan keluarga dan perdagangan modern serta terlengkap di Wilayah Sidoarjo, Madiun dan sekitarnya..
- 2) Sebagai tempat wisata belanja, hiburan keluarga dan perdagangan modern yang nyaman, inovatif dan kreatif serta edukatif.

## **3. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan gambaran sistem yang saling berhubungan. Mempunyai fungsi dan tanggung jawab berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yakni kemajuan organisasi/perusahaan.

Fungsi struktur organisasi adalah untuk menjelaskan peran dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap bagian sehingga memudahkan pengarahan guna mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Struktur Organisasi yang dimiliki oleh SunCity Mall Madiun adalah:



Bagan 4.1  
Struktur Organisasi SunCity Mall Madiun



Tabel 4.1  
Karyawan SunCity Mall Madiun yang menjadi Responden Penelitian

No. Resp.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
1.	Agung Santoso	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
2.	Andika Putra Bintoro	Laki-laki	21-25	SMA	< 1 thn	Cleaning Service
3.	Catur Susilo Nugroho	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
4.	Nanang Siswanto	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
5.	Pendi Kurniawan	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
6.	Romadiki	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
7.	Vicky Yuatmoko	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Cleaning Service
8.	Wicaksono	Laki-laki	> 25	SMA	< 1 thn	Cleaning Service
9.	Yogi Setiawan	Laki-laki	21-25	SMA	< 1 thn	Cleaning Service
10.	Bambang Kristiawan	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Security
11.	Dito Herdiantono	Laki-laki	> 25	SMA	< 1 thn	Security
12.	Erwin Ariadi	Laki-laki	21-25	SMA	< 1 thn	Security
13.	Henki Setiawan	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Security
14.	Iwan Primadi	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	Security
15.	Rudy Apriyanto	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	Security
16.	Setiaji Eko Nugroho	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	Manajer Parkiran
17.	Adhitya	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	Administrasi Parkir
18.	Budi Nurcahyo	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	SPV
19.	Heri Susilo	Laki-laki	> 25	SMA	> 3 thn	SPV
20.	Ade Wahyu	Laki-laki	> 25	SMA	> 3 thn	ATTD

21.	Andika Wahyu	Laki-laki	21-25	SMA	1-3 thn	ATTD
22.	Angga Dwi	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	ATTD
23.	Ari wahyudi	Laki-laki	21-25	S1	> 3 thn	ATTD
24.	Candra Aditriyawan	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	ATTD
25.	Desto Budi Utama	Laki-laki	< 21	SMA	< 1 thn	ATTD
26.	Galih Eko	Laki-laki	21-25	SMA	> 3 thn	ATTD
27.	Rini Suwandi	Perempuan	< 21	SMA	< 1 thn	Kasir
28.	Sri Mulyani	Perempuan	< 21	SMA	< 1 thn	Kasir
29.	Tri Susilowati	Perempuan	< 21	SMA	1-3 thn	Kasir
30.	Bening Sri Lestari	Perempuan	> 25	SMA	> 3 thn	Pelayanan
31.	Ety Mugiarti	Perempuan	21-25	SMA	> 3 thn	Pelayanan
32.	Eva Solina	Perempuan	> 25	D3	> 3 thn	Pelayanan
33.	Farida Hanum	Perempuan	< 21	SMA	1-3 thn	Pelayanan
34.	Kamala Chintya	Perempuan	> 25	SMA	> 3 thn	Pelayanan
35.	Yatin	Perempuan	< 21	SMA	< 1 thn	Pelayanan



## B. Hasil Penelitian

### 1. Profil Responden

#### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2  
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah	Persen
Valid Laki-laki	26	74,3
Perempuan	9	25,7
Total	35	100,0

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas, berdasarkan data kuesioner diketahui bahwa karyawan terbesar SunCity Mall Madiun berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebesar 26 (74,3%) dari jumlah 35 responden. Artinya karyawan laki-laki merupakan karyawan terbanyak pada SunCity Mall Madiun.

#### b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3  
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

	Jumlah	Persen
Valid < 21 tahun	6	17,1
21 - 25 tahun	22	62,9
> 25 tahun	7	20,0
Total	35	100,0

Sumber: Olahan Data Maret 2021

SunCity Mall Madiun didominasi oleh karyawan dalam usia muda (produktif). Hal ini terlihat dari responden pada tabel yang berasal dari pengelompokan usia pada kuesioner yang didominasi oleh usia 21 - 25 tahun sejumlah 22 (62,9%) responden dari 35 responden yang di data.

**c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.4  
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Jumlah	Persen
Valid SMA	33	94,3
D3	1	2,9
S1	1	2,9
Total	35	100,0

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa karyawan terbesar SunCity Mall Madiun yang mengisi data, berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebesar 33 (94,3%) dari jumlah 35 responden yang diberi kuesioner dan yang paling sedikit D3 dan S1, yaitu masing-masing sebesar 1 responden atau 2,9%.

**d. Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 4.5  
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Jumlah	Persen
Valid < 1 tahun	9	25,7
1 - 3 tahun	12	34,3
> 3 tahun	14	40,0
Total	35	100,0



Sumber: Olahan Data Maret 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa karyawan terbanyak yang menjadi responden SunCity Mall Madiun, bekerja antara >3 tahun dengan jumlah 14(40,0%) dari jumlah 35 responden. Sementara responden terkecil bekerja di bawah 1 tahun dengan jumlah 9 (25,7%) dari 35 responden yang diberi kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa SunCity Mall Madiun memiliki karyawan yang berpengalaman. Artinya, dengan tingkat pengalaman yang telah lama tersebut tentu akan lebih mudah bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan data dari kuesioner jawaban responden yang diolah menggunakan SPSS versi 22 terhadap 24 item pernyataan instrumen penelitian (kuesioner) terdiri dari masing-masing 3 item soal variabel; hasil pengujian validitas variabel: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) dan Etos Kerja Islami Karyawan ( $Y$ ), dengan berdasar pada teknik hitung korelasi *Product Moment Pearson* yang dihitung dengan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No. Item	Pearson Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,506	0,349	Valid

Pernyataan 2	0,857	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,724	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,492	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,492	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,372	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,739	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,857	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,372	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,580	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,857	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,645	0,349	Valid
Pernyataan 13	0,486	0,349	Valid
Pernyataan 14	0,665	0,349	Valid
Pernyataan 15	0,430	0,349	Valid
Pernyataan 16	0,410	0,349	Valid
Pernyataan 17	0,665	0,349	Valid
Pernyataan 18	0,514	0,349	Valid
Pernyataan 19	0,430	0,349	Valid
Pernyataan 20	0,381	0,349	Valid
Pernyataan 21	0,857	0,349	Valid
Pernyataan 22	0,431	0,349	Valid
Pernyataan 23	0,431	0,349	Valid
Pernyataan 24	0,792	0,349	Valid

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan data dari 24 butir pernyataan pada tabel 4.6 yang diajukan pada 35 responden, diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,349. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  tersebut berdasarkan rumus  $r_{\text{tabel}}$  *product moment pearson* dengan *df* (*degree of freedom*) =  $n-2$ ,  $df = 35-2 = 33$ . Di mana berdasarkan distribusi ( $r_{\text{tabel}}$ ) untuk  $\alpha = 0.05$  derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ) adalah 0,349 dengan kaidah keputusan: jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  berarti valid sebaliknya, jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid. Nilai  $r_{\text{hitung}}$  tersebut terlihat pada tabel 4.6 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ).

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa dari 24 item pernyataan yang diuji validitasnya, seluruh item pernyataan nilai  $r_{\text{hitung}}$ -nya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga seluruh pernyataan tergolong valid dan layak digunakan sebagai alat pengambil data atau instrumen dalam penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No. Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i> ( $r_{\text{hitung}}$ )	Konstanta	Keterangan
Pernyataan 1	0,740	0,6	Reliabel
Pernyataan 2	0,731	0,6	Reliabel
Pernyataan 3	0,736	0,6	Reliabel
Pernyataan 4	0,743	0,6	Reliabel
Pernyataan 5	0,743	0,6	Reliabel
Pernyataan 6	0,745	0,6	Reliabel

Pernyataan 7	0,736	0,6	Reliabel
Pernyataan 8	0,731	0,6	Reliabel
Pernyataan 9	0,745	0,6	Reliabel
Pernyataan 10	0,743	0,6	Reliabel
Pernyataan 11	0,731	0,6	Reliabel
Pernyataan 12	0,741	0,6	Reliabel
Pernyataan 13	0,744	0,6	Reliabel
Pernyataan 14	0,738	0,6	Reliabel
Pernyataan 15	0,746	0,6	Reliabel
Pernyataan 16	0,745	0,6	Reliabel
Pernyataan 17	0,738	0,6	Reliabel
Pernyataan 18	0,743	0,6	Reliabel
Pernyataan 19	0,746	0,6	Reliabel
Pernyataan 20	0,746	0,6	Reliabel
Pernyataan 21	0,731	0,6	Reliabel
Pernyataan 22	0,745	0,6	Reliabel
Pernyataan 23	0,745	0,6	Reliabel
Pernyataan 24	0,739	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Setelah dilakukan uji reliabilitas, sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada penelitian ini reliabel.

Hal ini dikarenakan angka keluaran uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari 0,6 dan tergolong bisa diterima, sebagaimana pendapat Sugiyono (2014: 61) yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan untuk

uji reliabilitas; 1) *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk, 2) *Cronbach's alpha* 0,6-0,76 = reliabilitas diterima dan 3) *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik. Dengan demikian layak digunakan sebagai instrumen pengambilan data dalam penelitian.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data mentah dari jawaban responden yang diolah menggunakan SPSS, hasil pengujian analisis regresi berganda variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) dan Etos Kerja Karyawan ( $Y$ ), yang disesuaikan dengan rumus tersebut di atas, didapati *output* atau keluaran data terlihat pada tabel berikut:

Table 4.8  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,611	3,164		1,457	,155
Gaya Kepemimpinan	-,002	,116	-,002	-,019	,985
Lingkungan	,453	,246	,384	1,839	,076
Kualitas Sumber Daya Manusia	,561	,157	,492	3,578	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Adapun data hasil olahan pada tabel 4.8 tersebut di atas, jika dimasukkan dalam rumus akan diperoleh persamaan data sebagai berikut:

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

$$Y = 4,611 + (-,002)X_1 + (0,453)X_2 + (0,561)X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 4.8 di atas, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan dalam kesimpulan, sebagai berikut:

a.  $a = 4,611$

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 4,611. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia) diasumsikan 0, maka variabel dependen (Etos Kerja Islami Karyawan) akan meningkat sebesar 4,611 satuan.

b.  $b_1 = -,002$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -,002 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Etos Kerja Karyawan akan meningkat sebesar -,002 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

c.  $b_2 = 0,453$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Lingkungan sebesar 0,453 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan meningkat sebesar 1 satuan, maka Etos Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,453 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

d.  $b_3 = 0,561$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,561 menunjukkan bahwa jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka Etos Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,561 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

### 3. Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan data primer (kuesioner) yang diolah menggunakan SPSS, hasil pengujian korelasi berganda variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) dan Etos Kerja Islami Karyawan ( $Y$ ), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,554	1,804

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, didapati angka R sebesar 0,770 atau 77,0%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan. Disebut kuat, karena hasil analisis

menunjukkan angka lebih dari 0,70 yakni 0,77. Keterangan tersebut didasarkan pada *Kriteria Penilaian Korelasi Berganda* sebagaimana tabel di bawah ini:

Table 4.10  
Kriteria Penilaian Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,129	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,70 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Santoso, 2014: 69)

#### 4. Koefisien Determinasi/R Square ( $R^2$ )

Table 4.11  
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,554	1,804

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.11 tersebut di atas, didapati nilai  $R^2$ /R Square sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Pengaruh independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y/Etos Kerja Karyawan) sebesar 0,593 atau sebesar 59,3%, atau bisa disebutkan bahwa



variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia) mampu menjelaskan persentase hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap variabel dependen (Etos Kerja Islami Karyawan) sebesar 59,3%. Sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun, selain disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia juga dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi atau karena faktor beban kerja.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

#### 1) Langkah-langkah Uji t

- a) Merumuskan hipotesis
- b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

- c) Menentukan  $t_{hitung}$
- d) Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t pada penelitian ini dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $35-3-1 = 31$  (n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,042

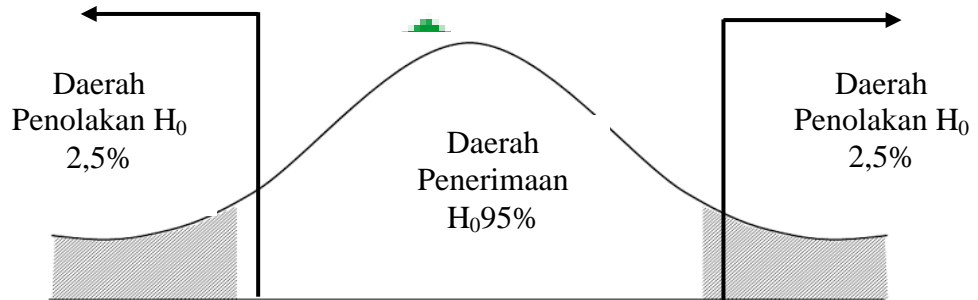
- e) Kriteria Pengujian diterima bila

(1)  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$

(2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

f) Membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$

g) Membuat Daerah Penentuan Hipotesis



Gambar 4.1

Daerah Penentuan Hipotesis Uji t

## 2) Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun

Berdasarkan data primer (kuesioner), setelah dilakukan analisis uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan menggunakan SPSS versi 22, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,611	3,164		1,457	,155
Gaya Kepemimpi	-,002	,116	-,002	-,019	,985

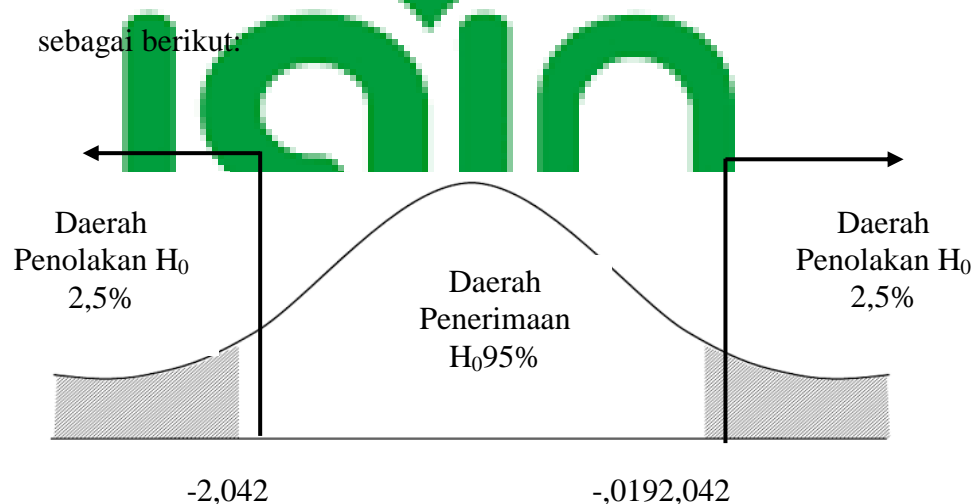
nan					
Lingkungan	,453	,246	,384	1,839	,076
Kualitas	,561	,157	,492	3,578	,001
Sumber					
Daya					
Manusia					

a. Dependent Variable: Etos Kerja IslamiKaryawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,019.  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,019 < 2,042$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan.

Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 4.2  
Daerah Penentuan Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

**3) Uji t Pengaruh Lingkungan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja  
Islami Karyawan Suncity Mall Madiun**

Berdasarkan data primer (kuesioner), setelah dilakukan analisis uji t Pengaruh Lingkungan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan menggunakan SPSS *versi* 22, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Uji t Pengaruh Lingkungan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,611	3,164		1,457	,155
	Gaya Kepemimpinan	-,002	,116	-,002	-,019	,985
	Lingkungan	,453	,246	,384	1,839	,076
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,561	,157	,492	3,578	,001

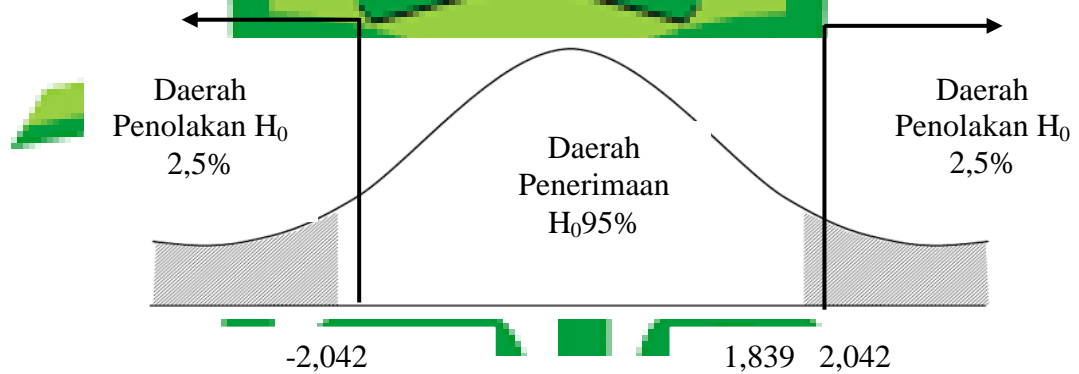
--	--	--	--	--	--	--

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,839.  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,839 < 2,042$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan.

Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 4.3  
Daerah Penentuan Pengaruh Lingkungan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

**4) Uji t Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun**

Berdasarkan data primer (kuesioner), diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Uji t Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,611	3,164		1,457	,155
Gaya Kepemimpinan	-,002	,116	-,002	-,019	,985
Lingkungan	,453	,246	,384	1,839	,076
Kualitas Sumber Daya Manusia	,561	,157	,492	3,578	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

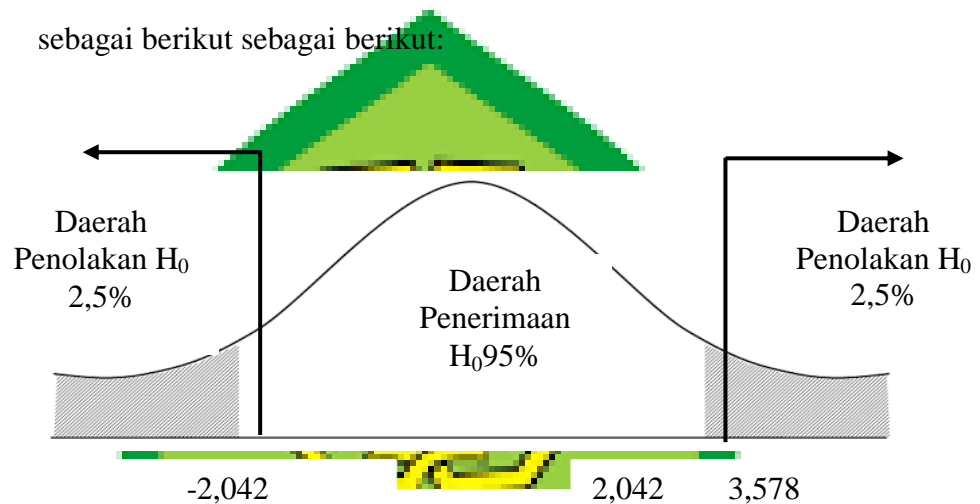
Sumber: Olahan Data Maret 2021



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,578.  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$

(3,578 > 2,042) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan.

Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut sebagai berikut:



Gambar 4.4  
Daerah Penentuan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Islami Karyawan

#### b. Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Simultan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun

1) Langkah-langkah Uji F

- a) Merumuskan hipotesis
- b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau

0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c) Menentukan  $F_{hitung}$

d) Menentukan  $F_{tabel}$

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  atau  $35-3-1 = 31$  ( $n$  adalah jumlah responden,  $k$  adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk  $F$  tabel sebesar 2,92.

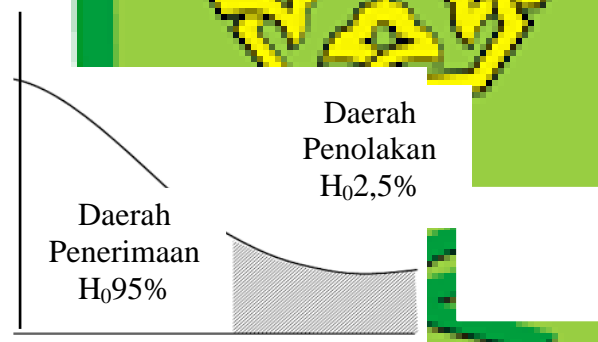
2) Kriteria Pengujian diterima bila

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

3) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

4) Membuat Daerah penentuan Hipotesis



Gambar 4.5

Daerah penentuan Hipotesis Uji F

9) Menarik Kesimpulan

Berdasarkan data primer (kuesioner), setelah dilakukan analisis uji F Pengaruh independen/ $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ $Y$  (Etos Kerja Islami Karyawan) menggunakan SPSS versi 22, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji F

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
-------	--------	----	------	---	------



	Squares		Square		
Regression	147,242	3	49,246	15,075	,000 <sup>b</sup>
Residual	100,930	31	3,256		
Total	248,171	34			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kualitas

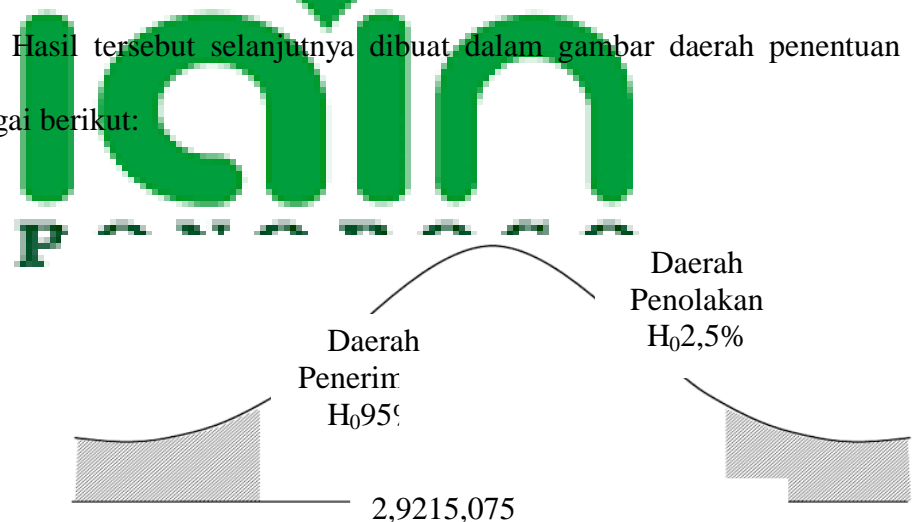
Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Etos Kerja Islami Karyawan

Sumber: Olahan Data Maret 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15,075.  $F_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,92 dengan ketentuan jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,075 > 2,92$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen  $Y$  (Etos Kerja Islami Karyawan)).

Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 4.6

Daerah Penentuan Pengaruh Independen/ $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ $Y$  (Etos Kerja Islami Karyawan)

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 22 (uji t) variabel independen Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-,019 < 2,042$ ) dengan koefisien regresi  $-,002$ .

Menurut Simamora,<sup>105</sup> kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan. Dengan demikian, jika dalam penelitian ini ditemukan bahwa Etos Kerja Islami Karyawan SunCity Mall Madiun tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, terdapat kemungkinan gaya kepemimpinan pada manajemen SunCity Mall Madiun tidak menyentuh atau jarang berhubungan langsung dengan karyawan. Artinya karyawan kemungkinan hanya atau lebih banyak berhubungan atau diuraikan tentang segala hal terkait *job description*

---

<sup>105</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal. 16

lewat aturan tertulis dan tidak langsung bertatap muka *face to face* (terdapat jarak di antara mereka) dengan manajemen/pemimpin sehingga karyawan tidak dapat langsung melihat contoh/teladan dan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajemen dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ditekuninya (Terhadap Etos Kerja Islaminya).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Tidak berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan juga didukung oleh penelitian dari Alfian Setya Jodi (2021) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji t variabel independen *Gaya Kepemimpinan*, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,175 < 2,021$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh *Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan*. Demikian pula dengan penelitian oleh Muhammad Kirana Adhiswara, (2017) berjudul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap etos Kerja Pada Departemen Warehouse Pt. Mulia Boga Raya* yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja yang mana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,559 dengan tingkat signifikan 0,581. dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5%. Terakhir penelitian oleh Vie Triana Gustin Sia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri (2012) berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup* yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami  $t_{hitung}$  dimana koefisien  $X_1$  (kepemimpinan)  $< t_{tabel}$  ( $0,37 < 2,03$ ).

## 2. Pengaruh Lingkungan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun

Dari hasil analisis data didapati bahwa Etos Kerja Karyawan Suncity Mall Madiun Tidak dipengaruhi oleh Lingkungan, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 22 (uji t) variabel independen Lingkungan, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,839 < 2,042$ ) dengan koefisien regresi 0,453.

Nitisemito<sup>106</sup> mendefinisikan lingkungan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pernyataan tersebut, jika hasil analisis data di atas didapati bahwa Etos Kerja Karyawan SunCity Mall Madiun tidak dipengaruhi oleh Lingkungan, sangat masuk akal karena berhubungan dengan hasil penelitian pada variabel sebelumnya yang menunjukkan bahwa Etos  $1,839 < 2,042$  Karyawan SunCity Mall Madiun tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Mengapa berhubungan, karena terkait dengan pendapat Simamora,<sup>107</sup> yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga terbina dan tertanam hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Artinya, sebagaimana pendapat Sedarmayanti<sup>108</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (non fisik) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja,

---

<sup>106</sup>Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal.183.

<sup>107</sup>Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga, Yogyakarta: YKPN. Hal. 16

<sup>108</sup>Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju

ataupun dengan bawahan, antara lain; struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, maka karena tidak atau kurang terjalannya hubungan kerja, baik dengan atasan sangat wajar ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan ketiadaan pengaruh lingkungan Terhadap Etos Kerja Islami karyawan pada SunCity Mall Madiun meskipun lingkungan fisik (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung; seperti; pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan k) <sup>109</sup> SunCity Mall Madiun mendukung.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Lingkungan tidak berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan juga didukung oleh penelitian dari Kastiani Purba (2015) berjudul *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit Performance And Budgeting Kantor Wilayah I Medan* dengan hasil penelitian yang menunjukkan Secara parsial (uji t) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Demikian pula dengan penelitian oleh Vie Triana Gustin Sia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri (2012) berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup* yang menunjukkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan dengan thitung koefisien X2 (Lingkungan Kerja) <table (1,00 < 2,03),.

---

<sup>109</sup>Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju

### 3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Parsial Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Pada SunCity Mall Madiun

Dari hasil analisis data didapati bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 22 (uji t) variabel independen Sumber Daya Manusia, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,578 > 2,042$ ) dengan koefisien regresi 0,561.

Hutapea dan Nurianna,<sup>110</sup> mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Menurut Wirawan (2015: 18), sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi". Hal senada disampaikan oleh Sulistiyani,<sup>111</sup> memberi pengertian yaitu: "Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi".

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

---

<sup>110</sup>Hutapea dan Nurianna. 2012. *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.. Hal 62

<sup>111</sup>Sulistiyani, Ambar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 113

Menurut Devi,<sup>112</sup> Etos Kerja antara lain dipengaruhi oleh faktor internal berupa kualitas diri dalam diri yang merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Hal ini ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi diperlukan 3 karakteristik yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, yaitu: 1) Keahlian interpersonal yakni keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja. 2) Inisiatif, yakni perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdik, produktif, antusias, teliti. Dan 3) Dapat diandalkan yakni perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kualitas sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan juga didukung oleh penelitian dari Alfian Setya Jodi (2021) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo* dengan

---

<sup>112</sup>Devi, Eva Kris Diana. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Tesis

hasil penelitian yang menunjukkan Secara parsial (uji t) *Kualitas Sumber Daya Manusia*, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,297 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh *Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan*.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan.**

Dari hasil analisis data didapati bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun, di mana berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,075 > 2,92$ ).

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan juga didukung oleh penelitian dari Alfian Setya Jodi (2021) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo* dengan hasil penelitian yang menunjukkan berdasarkan hasil uji F variabel dependen Kinerja Karyawan, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $151,352 > 2,84$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan. Demikian pula dengan penelitian oleh Rismayanti, Muhammad Ramadona (2019) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama* yang



menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama. Hal ini dibuktikan dengan besarnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 yaitu  $5,013 > 2,015$ .

Penelitian lain dengan hasil serupa terlihat pada penelitian dari Kastiani Purba(2015) berjudul *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit Performance And Budgeting Kantor Wilayah I Medan* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan (uji f) variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja Islami karyawan pada PT. Bank Mandiri. Penelitian Muzammil, (2014) berjudul *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Etos Kerja Islami karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)* dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap Etos Kerja Islami karyawan dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.Demikian pula dengan penelitian oleh Wibawa, (2014) berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar)* yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.

Hal yang sama ditemukan pula pada penelitian oleh Vie Triana Gustin Sia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri, (2012) berjudul *Pengaruh*

*Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup yang menunjukkan bahwa secara simultan variable kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Begitu juga ditemukan pada penelitian oleh Puji Hastuti, AT Soegito, Fenny Roshaanti (tanpa tahun) berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru SMP negeri di Sub Rayon 02 Kota Semarang yang menunjukkan Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,293 dengan kontribusi sebesar 0,086 atau 8,6%.**



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan model regresi berganda diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data didapati bahwa Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan.
2. Dari hasil analisis data didapati bahwa Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun Tidak dipengaruhi oleh Lingkungan.
3. Dari hasil analisis data didapati bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun.
4. Dari hasil analisis data didapati bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan berpengaruh Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun.

### B. Saran

1. Sehubungan dengan variabel Sumber Daya Manusia menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami Karyawan, maka agar Etos Kerja Karyawan tetap terjaga, SunCity Mall Madiun perlu mempertahankan sumber daya manusia yang ada agar tetap berkualitas agar tetap mendukung Etos Kerja Karyawan sehingga Etos Kerja Islami Karyawan yang sudah bagus tetap terpelihara dan terus meningkat.
2. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang minus Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan, sehubungan dengan itu, diharapkan manajemen mengevaluasi dan terus memperbaiki Gaya

Kepemimpinan yang ada agar tidak menekan dan sesuai dengan kondisi para karyawan agar Etos Kerja Islami Karyawan tetap berkualitas dan terjaga.

3. Meski secara statistik angka parsialnya kecil, variabel Lingkungan Tidak terlalu mempengaruhi Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun, karenanya, manajemen perlu terus mengkondisikan lingkungan yang ada agar karyawan tetap terjaga etos kerjanya bahkan lebih meningkat. dan profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ad-Dumaiji, Konsep Kepemimpinan Dalam Islam (Jakarta Timur: Ummul Quro, 2016).
- Ahmad Janan Asifudin, M, *Etos Kerja Islami* (Vol.1). Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Al-Qur'anul karim, Alquran dan Terjemahannya, Kemayoran: Jakarta Pusat.
- Asmara, T. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Jami'atul Ikhwan, 1993.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. 2018.
- Devi, Eva Kris Diana. *Analisis Pengaruh Keputusan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang), 2013.
- Didin Hafidhuddin, M.H. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Fahmi, Irham. 2013 *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus* Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 22 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

- Hefny Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-Quran* (Yogyakarta: Teras, 2014).
- Hutapea dan Nurianna. *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.2013.
- Nitisemito, Alex S. . *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2012.
- Notoatmodjo, Soekidjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2013).
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju. 2012.
- Sinamo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Siti Mustofian, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ani Semarang*, (Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2015).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta. 2013.
- Sulistiyani, *Amban Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. 2013.

- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Malang Press. 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Ya'qub, D.H. *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*. Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya. 2003.
- Zakiyah, Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Ahmad Janan Asifudin, M. ( *Etos Kerja Islami (Vol.1)*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014).
- Ahmad Janan Asifudin, M. *Etos Kerja Islami (Vol.1)*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004.
- Desky, H. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2). 2014.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhok seumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2).
- Harsono, J dan Santoso, S. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 3, No-1, 2012.
- Harsono, J dan Santoso, S. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 3, No 1, 2012.
- Irham, M. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1). 2012.

- Irham, M. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*. 2012.
- Putri Mualiza, Rusli Yusuf, T. R. I. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2016.
- Rismayanti dan Muhammad Ramadona. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama*. Jurnal. Universitas Indraprasta PGRI, 2019.
- Saifullah. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3(1). 2010.
- Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan," *Human Falah Volume 3 No 2* (Juli – Desember 2016).
- Thaib, E. J. Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1). 2014.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. *Pengaruh Etos kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, Vol. 11, No. 1 pp: 31-37. 2013.
- Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup*. Jurnal. Bengkulu: Pascasarjana Universitas Bengkulu. 2014.



- Alfian Setya Jodi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Panca Manunggal Sukses Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: Unmuh.2021.
- Arta Adi Kusum. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria, Semarang*. Skripsi.2013.
- Devi, Eva Kris Diana. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Etos kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. 2013.
- Kristiani Purba, *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Unit Performance And Budgeting Kantor Wilayah I Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara. 2014.
- Muhammad Kirana Adhiswara. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Departemen Warehouse Pt.Mulia Boga Raya*. Skripsi. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.2017.
- Muzammil. *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Etos kerja karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)*. Skripsi. 2014.
- Puji Hastuti,AT Soegito Fenny Rishaanti. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Smp Negeri Di Sub Rayon 02 Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas PGRI.

Soesatyo dan Kusuma.. Soesatyo. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Etos kerja karyawan pada Percetakan Apie Indo Surabaya*. Skripsi.2014.

Wibawa, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar)*. Skripsi.2014.

Zumrotul Muhzinat. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sembal* skripsi, 2018.





**iaain**  
**PONOROGO**