

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ISLAM
YOGYAKARTA PDHI**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh:

AINUN SALSABILA

NIM. 13240100

Pembimbing:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd

NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1098/Un.02/DD/PP.05.3/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AINUN SALSABILA
NIM/Jurusan : 13240100/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 18 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : 92 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I.

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19680401 199403 2 002

Penguji II,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,

M. Toriq Nur madiansyah, S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 23 Mei 2017
Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ainun Salsabila
NIM : 13240100
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang manajemen dakwah.

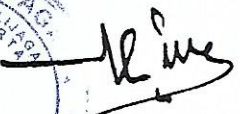
Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

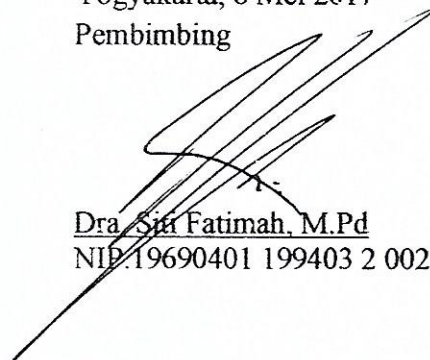
Wassalamu 'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah




Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 1993031 003

Yogyakarta, 8 Mei 2017
Pembimbing


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ainun Salsabila
NIM : 13240100
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 April 2017

Yang menyatakan,



Ainun Salsabila

NIM. 13240100

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk:

ALMAMATERKU TERCINTA

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Sesungguhnya Allah telah mewajibkan kamu berusaha, maka oleh sebab itu
hendaklah kamu rajin berusaha”

(Riwayat Tahabarany).¹



¹ Hamzah Ya'qub, “*Etos Kerja Islami*”, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 11

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi mengenai “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” dapat terselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW atas segala teladannya dimedan kehidupan dan dimedan dakwah sehingga memacu penulis untuk senantiasa bersemangat dalam mencari kehidupan dunia dan akhirat, beserta keluarga, sahabat, tabi'in dan kaum muslim yang konsisten dengan nilai-nilai keislamannya.

Dengan melalui proses yang tidak singkat, dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari do'a, bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penyusun tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjanah, M.Si Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. dan Drs. M. Nazili, M.Pd, Selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas segala bimbingan arahan dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Ibu Hj. Tejawati, S.H Selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staff TU jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administrasi bagi penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan dedikasinya, pengarahan, pengalaman, serta bimbingan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Bapak Karnadi, selaku Manajer SDM di RSIY PDHI dan seluruh pegawai yang telah membantu untuk mengisi kuisioner dan memberikan data-data terkait RSIY PDHI.
9. Kedua orang tua tercinta Bapak Surafin, Ibu Ma'awiah dan kelima kakakku D Nina, D Adi, D An, D Lia, D Opan terimakasih atas kasih sayang, do'a dan suntikan semangat yang tak kenal lelah untukku.
10. Untuk sahabatku Ardiansyah, Nurul Syahratul Fitri, Sakina Rahmawati, Foya Frasasti, Anis Mustika Fitri, Linda Meliana, Laila Syarifah dan semua teman-teman Manajemen Dakwah "Amandement" 2013 yang selalu menasehati, memberi motivasi dan selalu memberi semangat. Terimakasih untuk segalanya.

11. Teman-teman KKN 90 khususnya KP 066, Sakina, Kharina, Astiti, Zakia, Ibnu, Yanto, Diqy, Awang, Afri, terimakasih untuk semangat dan motivasi yang kalian berikan.
12. Semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu, terimakasih banyak. Semoga segala hal baik yang telah diberikan akan dikembalikan oleh Allah dengan balasan yang jauh lebih besar.

Demikian yang bisa penulis sampaikan. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas segala kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini. Sesungguhnya manusia itu tidak ada yang sempurna, karena kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Yogyakarta, 2 April 2017

Penulis

Ainun Salsabila

NIM. 13240100

ABSTRAK

Ainun Salsabila, 13240100, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan survey langsung kepada pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI yang memberikan pelayanan bersifat Islami dan tetap memperhatikan kualitas ibadah kepada Allah

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel yang digunakan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan *SPSS Versi 19.0 for Windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,682 artinya 68,2% etika kerja Islam dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	8
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Kerangka Teori	12

1. Tinjauan Tentang Etika Kerja Islam	12
2. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai	21
3. Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Kinerja Pegawai	27
G. Hipotesis Penelitian	28

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian	30
B. Subyek Dan Obyek Penelitian	31
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	31
D. Populasi Dan Sampel	34
E. Sumber Data	36
F. Intstrumen Penelitian	36
G. Teknik Pengumpulan Data	38
H. Validitas Dan Reliabilitas	40
I. Analisis Data	41

BAB III GAMBARAN UMUM RSIY PDHI

A. Sejarah Singkat RSIY PDHI	45
B. Visi, Misi, Tujuan, Motto RSIY PDHI	47
C. Struktur Organisasi RSIY PDHI	49
D. Letak Geografis RSIY PDHI	50
E. Gambaran Umum Pegawai RSIY PDHI	50
F. Pelayanan RSIY PDHI	51
G. Program Kerja RSIY PDHI	54

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	57
B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Intrumen Penelitian	59
C. Hasil Analisis Deskriptif Responden	64
D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel	65
E. Hasil Uji Asumsi	68
F. Hasil Uji Hipotesis	69
G. Pembahasan	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

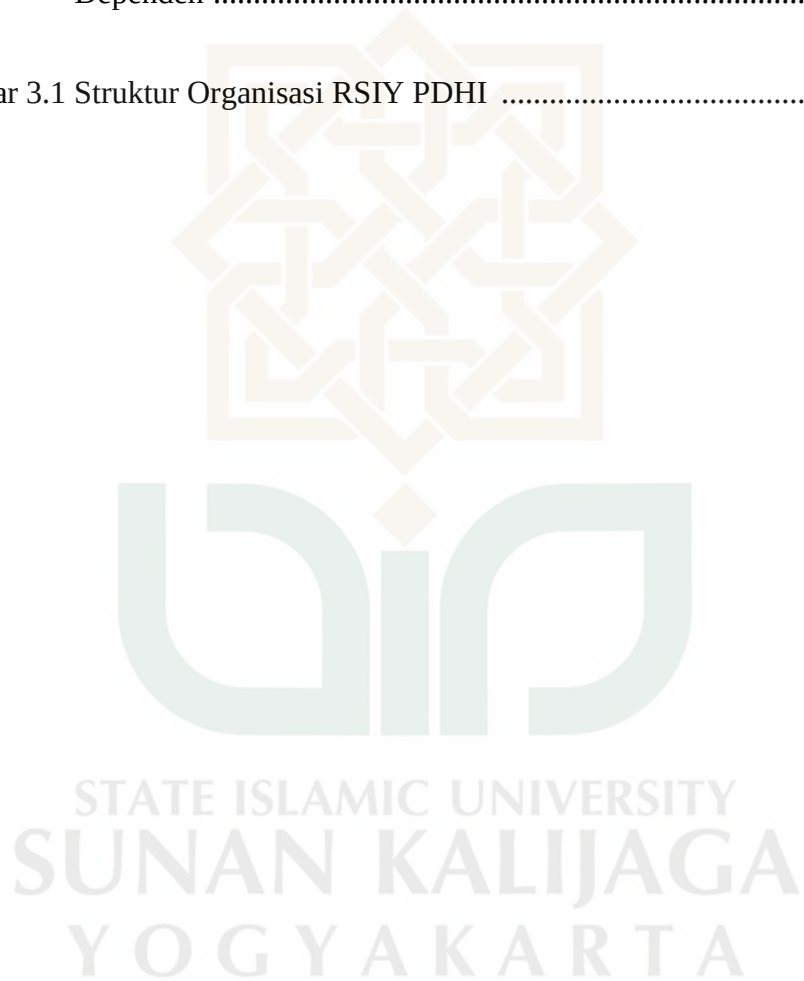
Tabel 2.1 Instrumen Variabel Etika Kerja Islam	34
Tabel 2.2 Intrumen Variabel Kinerja Pegawai	35
Tabel 4.1 Data Distribusi Angket Penelitian	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam Tahap (1)	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam Tahap (2)	59
Tabel 4.4 Kisi-Kisi Intrumen Variabel Etika Kerja Islam	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Tahap (1)	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Tahap (2)	61
Tabel 4.7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.10 Data Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.11 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam	64
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	67

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	69
Tabel 4.18 Interpretasi Koefisien <i>Alpha</i>	69
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Berpikir	25
Gambar 2.1 Hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen	29
Gambar 3.1 Struktur Organisasi RSIY PDHI	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Menghindari kesalahan dalam memahami penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”, maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul tersebut. Adapun istilah yang perlu di jelaskan antara lain:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata pengaruh berarti daya yang ada atau timbul dari suatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

Menurut Suharsimi Arikunto pengertian pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dengan yang kedua terhadap hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.²

Pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel X yaitu pengaruh etika kerja Islam yang berpengaruh

¹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed.3, cet ke-3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 849.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Karya, 2008), hlm. 37.

terhadap variabel Y yaitu terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

2. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islami didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Alquran dan Sunnah mengenai pekerjaan dan kerja keras.³ Etika Kerja Islam dalam penelitian ini adalah sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja dan terpancar dari aqidah Islam pada pegawai rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI sebagai instansi yang mengedepankan nilai Islam.

3. Kinerja pegawai

Menurut Rivai yang di paparkan pada buku Lijan Poltak Sinambela, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴ Adapun yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kepercayaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

³Shukri Ahmad dan Musa Yusuf Owoyemi, *The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 20 (Special Issue – October 2012), hlm. 118.

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 6.

4. Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI adalah rumah sakit yang dibangun dan didirikan oleh Perkumpulan PDHI dengan Surat Izin penyelenggaraan sementara Rumah Sakit Bupati Sleman Nomor 503/2723/DKS/2005 tanggal 9 September 2005 dan pada tanggal 28 Juni 2011 telah mendapatkan Surat Izin Operasional Tetap Rumah Sakit Bupati Sleman Nomor 503/2374/DKS/2011.⁵ Untuk mempermudah penulisan dalam penelitian ini selanjutnya akan digunakan singkatan RSIY PDHI.

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang dimaksud penegasan judul secara keseluruhan adalah sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja dan terpancar dari aqidah Islam pada pegawai RSIY PDHI sebagai instansi yang mengedepankan nilai Islam dan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai RSIY PDHI dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kepercayaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

B. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman. Hal ini dapat dilihat dari sikap keteladanan Rasul yang mempunyai suatu catatan sejarah paling monumental dalam hal kebanggaan bekerja dan semangat untuk berprestasi atas dasar hasil keringat sendiri. Dalam hadist Rasulullah bersabda :

⁵Dokumentasi Profil RSIY PDHI dari bagian TU dan Humas , 10 April 2017.

“*Bahwasanya Allah itu cinta kepada seorang mukmin yang bekerja*”
(Diriwayatkan oleh Tabrani dan Baihaqi).⁶

Setiap pekerjaan baik yang dilakukan muslim karena Allah berarti ia sudah melakukan kegiatan *jihad fi sabilillah*. Etos kerja setiap muslim harus selalu dilandasi Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi setiap muslim. Maka berpedoman kepada Al Qur'an dan hadislah seorang muslim akan menorehkan etos kerjanya dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.⁷ Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Agama menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.⁸

RSIY PDHI merupakan suatu lembaga atau instansi yang bergerak dibidang kesehatan dengan visi terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, modern, handal dan kebanggaan umat serta Islami, RSIY PDHI memiliki tujuan untuk berperan serta dalam usaha peningkatan pelayanan kesehatan berdasar nilai-nilai yang Islami, rumah sakit ini tidak hanya bergerak dalam bidang kesehatan dan mencari profit tetapi tetap memperhatikan aqidah keislaman dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan, maka pengukur kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit Islam salah satunya adalah etika kerja Islam karena etika kerja

5. ⁶Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Cet.I (Jakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf), hlm.

⁷*Ibid.*, hlm. 2.

⁸Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Iniversity Press, 2004), hlm. 177.

Islam memegang peranan penting dalam kegiatan pegawai, hal itulah yang dilakukan oleh RSIY PDHI yang memberikan pelayananan bersifat Islami dan tetap memperhatikan kualitas ibadah kepada Allah baik bagi pegawai maupun pasien, hal tersebut senada dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Rahayu Astuti selaku Kepala Unit Diklat RSIY PDHI:⁹

“Pelayanan yang diberikan disini semuanya dilandasi dengan ibadah, selain itu hubungan staf yang satu dengan staf yang lain terjalin dengan baik karna disini semua pegawainya muslim jadi ibadahnya ditetapkan dan ilmu yang diterapkan disini tidak hanya tentang melayani pasien tetapi juga ilmu agama seperti dilaksanakannya pengajian mentoring, selain itu juga pengajian-pengajian kecil yang di share di group, sharing ini sharing itu”.

Saat ini rumah sakit berada dalam iklim persaingan yang sangat ketat. Masyarakat sebagai pelanggan berada dalam posisi yang lebih kuat karena semakin banyak pilihan rumah sakit yang dapat melayaninya. Dalam kondisi seperti ini, agar tetap dapat eksis melayani pelanggannya, rumah sakit harus memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu aspeknya adalah memberikan pelayanan yang prima. Hal tersebut senada dengan hasil wawancara dengan Bapak Karnadi selaku Manajer SDM RSIY PDHI:¹⁰

“Untuk standar pelayanan untuk sopan santun keramahan seterusnya ini yang kaitannya dengan sikap atau perilaku ya kita mengacu kepada prinsip lima S itu, bagaimana senyum, sapa, salam, sopan dan santun, ketika karyawan itu bertemu dengan pelanggan yang harus diawali dengan senyum kemudian sapa dan salam, sesuai dengan standarisasi yang telah kita tetapkan yah begitu, kemudian yang tidak kalah penting lagi kita kaitannya dengan customer service exelence atau pelayanan ke pelanggan kita tidak membedakan kelas pelayanannya, baik pelanggan kelas satu, kelas dua, kelas ketiga, BPJS, JAMKESMAS, umum maupun VIP, kita memberikan standar pelayanan yang sama, yang membedakan hanya fasilitas”

⁹Wawancara dengan Ibu Rahayu Astuti, selaku Kepala Unit Diklat RSIY PDHI, pada tanggal 10 April 2017.

¹⁰Wawancara dengan Bapak Karnadi, selaku Manajer dibidang Sumber Daya Manusia RSIY PDHI, pada tanggal 24 Maret 2017.

Pegawai rumah sakit harus memiliki acuan untuk rumah sakit agar yang mereka lakukan tidak merugikan lembaga tersebut. Seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam dalam kehidupan pekerjaannya, akan dengan sungguh-sungguh menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Dia senantiasa akan terus mencapai ridho Allah dan bukan hanya sekedar mementingkan kepentingan pribadi.

Selain itu tata tertib yang berlaku di RSIY PDHI yaitu setiap pegawai memiliki kewajiban dan larangan yang harus di patuhi oleh setiap pegawai seperti pegawai harus senantiasa bersikap, bertindak sesuai dengan aqidah, syariah dan akhlaq Islam, mentaati kode etik pegawai berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, melaksanakan tugas dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan dengan kesungguhan hati, disiplin, tekun, jujur, cermat, sopan santun, bersemangat penuh minat dan penuh tanggung jawab. Tidak hanya kewajiban yang harus dipatuhi, larangan juga berlaku untuk setiap pegawai seperti halnya pegawai RSIY PDHI dilarang melakukan perbuatan yang melanggar norma-norma agama dan kesusilaan, melakukan perbuatan, sikap atau tindakan yang mengandung unsur kesengajaan dan atau kesalahan yang bertentangan dengan Perundangundangan yang berlaku.¹¹

RSIY PDHI telah mendapatkan predikat paripurna/bintang lima dalam proses penilaian akreditasi yang dilaksanakan pada tanggal 6-8 Desember 2016. RSIY PDHI juga mendapatkan penghargaan peringkat pertama tingkat *Regional The Best Champion Of Jogja Wow Service Excellence Award, Category General*

¹¹Dokumentasi Tata Tertib Karyawan RSIY PDHI dari bagian TU dan Humas, 10 April 2017.

Hospital (D-Class) dan mendapatkan peringkat kedua pada tingkat Jawa-Bali pada tahun 2015.¹². Hal tersebut ditegaskan lagi dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Rahayu Astuti selaku Kepala Unit Diklat RSIY PDHI:¹³

“Alhamdulillah, tentunya nilai yang paripurna ini tidak lepas dari kerjasama dan doa dari semua pihak. Oleh karena itu RSIY PDHI terus mempertahankan sekaligus meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Selain itu alhamdulillah senang ya, kita mendapatkan *Wow Service Excellence Award* juara 1 Jawa Tengah dan juara 2 Jawa-Bali, ajang ini dimana para pihak penyelenggaranya survey langsung kerumah sakit untuk memastikan pelayanannya sudah benar-benar oke”.

RSIY PDHI yaitu rumah sakit yang semua pelayanan dan lainnya bersifat Islami sehingga etika pegawai dalam bekerja salah satunya mengikuti peraturan kerja dalam Islam akan menentukan baik atau buruk kinerja pegawai.¹⁴ Widodo mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi.¹⁵

Oleh karena itu dalam penelitian ini fokus perhatian terhadap kebutuhan nonfisik pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu bagaimana organisasi atau perusahaan melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual pegawai tersebut dalam memahami

¹² <http://www.v2.rsiypdhi.com/> di akses pada hari kamis tanggal 30 maret 2017, pukul 8.48.

¹³ Wawancara dengan Ibu Rahayu Astuti, selaku Kepala Unit Diklat RSIY PDHI, pada tanggal 10 April 2017.

¹⁴ Dokumentasi Profil RSIY PDHI dari bagian TU dan Humas , 10 April 2017.

¹⁵ Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*, Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014, hlm. 2.

etika kerja Islam sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI ?

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta acuan penelitian dimasa yang akan datang.

b. Terapan / praktis

1) Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

2) Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

E. Kajian Pustaka

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan kajian pustaka:

1. Skripsi Annidjatuz Zahra, yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan program komputer SPSS versi 17,0 for windows menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,539 artinya 53,9% etos kerja islami mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.¹⁶
2. Skripsi Refita Avitriani Rizlina, yang berjudul pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Takaful Keluarga (*Representative Office*) Sidoarjo, dari hasil penelitian bahwa Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja Islam dan komunikasi terhadap kinerja

¹⁶Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, (Yogyakarta: Tidak diterbitkan, 2015), hlm. xi.

karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (*Representative Office*) Sidoarjo.¹⁷

3. Skripsi Fajar Rian Fitrianto, yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa R square pada koefisien determinasi sebesar 0,165 berarti 16,5% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan 83,5% variabel Y dipengaruhi variabel lain diluar model persamaan (selain etos kerja Islam). Penelitian juga mendapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 24,333 + 0,437 X$, hal ini mempunyai makna pertama bahwa variabel X (etos kerja Islam) bernilai nol maka Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai sebesar 24,333.¹⁸
4. Jurnal Ima Amaliah dkk, yang berjudul Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja, jenis penelitian ini adalah deduktif kuantitatif yang hasil estimasi dengan model SEM menunjukkan nilai agama Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai usaha kecil di kota Bandung melalui implementasi dalam etika kerja seorang individu yang kemudian akan berpengaruh pada hasil kerjanya.¹⁹
5. Skripsi Naafilah Lailatirrohmah, yang berjudul Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah

¹⁷Refita Avitriani Rizlina, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (Representative Office Sidoarjo)*, (Sidoarjo: Tidak diterbitkan, 2014), hlm. v.

¹⁸Fajar Rian Fitrianto, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*, (Semarang :Tidak diterbitkan, 2011), hlm. iv.

¹⁹Ima Amaliah, dkk “*Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*”, Bandung: Mimbar, Vol. 29, No. 2 (Desember, 2013), hlm. 165.

BMT Hudatama Semarang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship behavior.²⁰

6. Skripsi Moh. Nur Faqih, yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dengan uji T bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Fastabiq Pati dengan nilai t hitung sebesar 4.740. Sedangkan variabel etika kerja Islam berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4.010. Kemudian dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 26.057. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas Komunikasi dan Etika Kerja Islam sebesar 47,8%.²¹

Merujuk pada beberapa penelitian terdahulu, perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian ini adalah: *pertama*, variabel penelitian yang digunakan; *kedua*, yaitu teori yang digunakan; *ketiga*, tempat

²⁰Naafilah Lailatirrohmah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang*, (Semarang :Tidak diterbitkan, 2014), hlm. vi.

²¹Moh. Nur Faqih, *Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*, (Semarang: Tidak diterbitkan, 2011), hlm. v.

penelitian yaitu RSIY PDHI. Dengan demikian penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan di RSIY PDHI.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etika mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral). Etika lebih mengarah pada penggunaan akal budi manusia dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salahnya serta tingkah laku seseorang kepada orang lain.²² Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah etika, karena ruang lingkup dari etika mencakup aspek-aspek yang menilai tindakan baik atau buruk dalam aktivitas manusia.

Etika diartikan sebagai segala perbuatan yang timbul dari orang yang melakukan dan berkaitan dengan nilai-nilai, tentang baik dan buruknya tindakan dan kesusilaan.²³ Etika adalah ilmu pengetahuan

²²Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta:Bulan Bintang, 1995), hlm 5.

²³*Ibid.*, hlm. 5.

tentang kesusilaan moral.²⁴ Jadi perumusan etika yang paling sederhana ialah sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari perbuatan manusia dikaitkan dengan baik-buruk, benar-salah.

Etika menurut Frans Magins Suseno dalam Redi Panuju merupakan filsafat yang merefleksikan ajaran-ajaran moral, yang bersifat rasional, kritis, sistematis, mendasar dan normatif. Berarti tidak sekedar melaporkan pandangan-pandangan moral, melainkan menyelidiki pandangan moral yang seharusnya.²⁵ Sedangkan menurut Imam Ghozali dalam Ali Hasan mendefinisikan etika sebagai sifat yang tetap dalam jiwa, yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah dan tidak membutuhkan pikiran.²⁶

Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu.²⁷ Menurut Tasmara kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.²⁸

²⁴De Vos, terjemah Soejono Soemargono, *Pengantar Etika*, (Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 1987), hlm. 1.

²⁵Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo, 1995), hlm. 2.

²⁶Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 171.

²⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), Cet. Ke 3, hlm. 488.

²⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hlm. 10.

Islam memiliki arti damai, tunduk, selamat, bersih. Islam adalah agama yang mengimani satu Tuhan , yaitu Allah. Islam memiliki arti penyerahan, atau penyerahan diri sepenuhnya kepada Allah, pengikut ajaran Islam dikenal dengan sebutan Muslim yang berarti seorang yang tunduk kepada Allah.

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.²⁹

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rasulullah bersabda, *“Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).”* (HR. Al-Baihaqi).³⁰

Etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta (*mu'amalah ma'al*

²⁹Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

³⁰Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 234.

khaliq) dan sayap hubungan antara manusia dengan makhluk (*mu'amalah ma'al khalq*).³¹

Jadi etika kerja Islam adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.

b. Konsep Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik.³²

Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:³³

- 1) Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.

³¹Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, Tesis (Semarang: Tidak diterbitkan, 2007), hlm. 15.

³²Ali Hasan, "*Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*", hlm. 12.

³³*Ibid.*, hlm. 14.

- 2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
- 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 4) Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

c. Indikator Etika Kerja Islam

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh dapat dirumuskan indikator etika kerja Islam sebagai berikut :

- 1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah, merupakan sumber pembeda antara etika kerja Islam dengan etika kerja lainnya, karena mempengaruhi sikap hidup mendasar sekaligus motivasi kerja orang yang bersangkutan, selain menjadi sumber motivasi kerja Islam juga telah dikemukakan aqidah dan ajaran Islam juga menjadi sumber nilai. Etika kerja yang baik akan timbul apabila mental setiap pekerja sudah mempunyai dasar yang baik dan benar dalam memandang sesuatu pekerjaan, tidak mungkin akan ada perubahan dan perkembangan secara fisik sebelum ada perubahan sikap mental dan spiritual suatu kaum³⁴, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Ar-Ra'd: 11 yang berbunyi:

³⁴Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 110.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di depan dan di belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.³⁵

- 2) Kerja Dilandasi Ilmu, menurut pandangan agama, sumber kebenaran dan ilmu pengetahuan yang hakiki adalah Allah. Allah menurunkan dua macam sumber kebenaran, yaitu wahyu dapat ditemukan pada ayat-ayat Al-Qur'an dan hukum keteraturan alam atau sunnatullah yaitu taqdir yang ketetapanannya dialam ini dapat diketahui secara objektif³⁶. Sebagaimana telah dijelaskan dalam surat Al-Ankabut ayat: 43 yang berbunyi:

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ ۖ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالَمُونَ

Artinya: Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.³⁷

Sebagaimana dijelaskan juga dalam Surat An-Nisa ayat: 58 yang berbunyi:

³⁵Syaamil Al-Qur'an, 13:11 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 250.

³⁶Ahmad Janan Asifudin, "Etos Kerja Islami", hlm. 111

³⁷Syaamil Al-Qur'an, 29:43 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 401.

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

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*³⁸

Maksud dari amanat yaitu segala apa yang dipercayakan kepada seseorang, baik harta maupun ilmu pengetahuan. Dalam kitabnya Ihya 'ulumuddin, Imam Ghazali menerangkan amanat itu terbagi 5 yaitu amanat ilmu, amanat kehakiman peradilan, amanat Tuhan kepada hambanya, amanat manusia sesama manusia, amanat manusia kepada dirinya sendiri³⁹

- 3) Kerja Dengan Meneladani Sifat-Sifat Ilahi Serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuknya, menurut Hasbi Ash-Shiddieqy dalam buku Janan Asifudin mengemukakan, pribadi muslim yang memiliki tingkat penghayatan dan pengamalan agama paling tinggi ialah orang yang berhasil mencapai tingkat ihsan. Arti ihsan dalam beribadah kepada Allah diterangkan sendiri oleh Rasul saw, yaitu beribadah kepada Allah seakan-akan melihatNya, dan kalau tidak

³⁸ Syaamil Al-Qur'an, 4:58 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 58.

³⁹ <http://newtafsir.blogspot.co.id/2015/10/qs-nisa-ayat-58.html?m=1> diakses pada tanggal 30 Januari 2017.

melihatNya, dia betul-betul menyadari bahwa Allah melihat dia.⁴⁰ Manusia memiliki potensi untuk mengembangkan karakteristik etika kerja tinggi seperti aktif, berrencana, efisien, efektif, disiplin, profesional, dan indikasi-indikasi lainnya⁴¹. Kekuasaan yang diberikan kepada manusia bersifat kreatif, yang memungkinkan manusia mengelola serta mendayagunakan apa yang ada di bumi, untuk kepentingan hidupnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi"⁴².

Serta dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat: 162 yang berbunyi:

قُلْ إِن صَّلَاتِي وَنُفْسِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: Katakanlah; Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam⁴³.

Maksud dari surat Al-An'am ayat 162 tersebut adalah manusia senantiasa berserah diri hanya kepada Allah Swt,

⁴⁰Ahmad Janan Asifudin, "Etos Kerja Islami", hlm. 124.

⁴¹*Ibid.*, hlm. 129

⁴²Syaamil Al-Qur'an, 2:30 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 6.

⁴³Syaamil Al-Qur'an, 6:162 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 150.

menghambakan diri dan mengabdikan hanya kepada-Nya, menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya, menjauhkan diri dari sikap syirik, serta beribadah dengan ikhlas hanya mengharap Ridha-Nya⁴⁴.

d. Ciri-ciri Etika Kerja Islam

Menurut Khoiro Ummah Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan, diantaranya⁴⁵:

1) Memiliki jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran, sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.

2) Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya karena makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas.

⁴⁴<https://ingenadya.wordpress.com/2012/09/25/tafsiran-surat-al-anam-162-163/> diakses pada tanggal 30 Januari 2017.

⁴⁵Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Cet. I, hlm. 29.

3) Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan.

Kamal Hassan telah mencantumkan lima atribut etika kerja Islam.

Ini adalah sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Para karyawan harus memenuhi tugas mereka untuk kewajiban masyarakat dengan tujuan untuk mencari ridha Allah.
- 2) Percaya sebagai khalifah Allah yang memahami semua aspek kehidupan sebagai manusia.
- 3) Muslim harus menjalankan tugasnya sebagai kewajiban agama sekaligus melaksanakan semua kewajiban ritual. Pahala motivasi tidak hanya terkait dengan imbalan duniawi tapi juga diberikan di akhirat.
- 4) Pelapis harus mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam melestarikan kepentingan umum.
- 5) Hubungan karyawan-karyawan didasarkan pada nilai manusia yang berada di luar ras, warna kulit, bahasa dan warisan.

2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Indra Bastian dalam Irham Fahmi kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

⁴⁶Shukri Ahmad dan Musa Yusuf Owoyemi, *The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*, hlm. 118.

visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*planning*) suatu organisasi.⁴⁷

Wibowo dalam Ma'ruf Abdullah menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.⁴⁸ Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴⁹

Menurut Rivai dalam Lijan Poltak Sinambela, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵⁰ Kinerja karyawan menurut Dessler dalam Sutono Fuad, merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja

⁴⁷Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, hlm. 2.

⁴⁸M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 3.

⁴⁹Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, hlm. 2.

⁵⁰Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, hlm. 6.

yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.⁵¹

Dalam jurnal analisis manajemen, Sutono menjelaskan bahwa Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁵²

Dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai kinerja, diantaranya dalam QS. An-nahl 97 :⁵³

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

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁵¹Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Keuangan Syariah BMT di kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 :1 (Desember 2009), hlm. 6.

⁵²*Ibid.*, hlm. 8.

⁵³Syaamil Al-Qur'an, 16:97 (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 278.

b) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Irham Fahmi merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.⁵⁴

Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif :⁵⁵

- 1) Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.
- 2) Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilaian membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

c) Instrumen Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:⁵⁶

⁵⁴Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, hlm. 65.

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 21-22.

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- 5) Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

d) Indikator Kinerja

Menurut John Miner dalam Sudarmanto menyatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:⁵⁷

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kemacetan
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

⁵⁶Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Ekonomi, I (Januari, 2005), hlm. 15.

⁵⁷Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 11-12.

e) Elemen Kinerja Pegawai

Adapun elemen dari kinerja pegawai menurut Harmani Pasolong dalam buku Irham Fahmi⁵⁸ :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

f) Faktor-faktor Kinerja

Menurut A. Dale Timpe dalam Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:⁵⁹

⁵⁸Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, hlm. 5.

⁵⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 15.

- 1) Faktor Internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
 - 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.
3. Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja Pegawai.

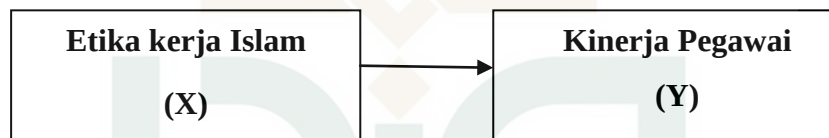
Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja pegawai tersebut di pengaruhi oleh faktor internal yang di ukur dengan materi berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu penerapan konsep etika kerja Islam bagi pegawai sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Pegawai adalah aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai dituntut untuk memiliki etika kerja yang baik. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan

sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi tersebut akan baik. Etika kerja Islam berkontribusi untuk kinerja yang lebih tinggi untuk penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan kebenaran suatu penelitian, dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Berfikir



G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.⁶⁰ Maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis penelitian, anggapan sementara tersebut adalah:

⁶⁰Deni Darmawan, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 120.

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI.

2. Hipotesis Nihil (H_0)

Hipotesis nol dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Berdasarkan hasil pengujian berdasarkan statistik *t* hitung dari output *coefficient* adalah 12,962, sedangkan signifikansi 5% (0,05) derajat bebas ($df=N-2=100-2=98$) (*t* tabel pada df 98 adalah 0,197). Dengan membandingkan *t* hitung dengan *t* Tabel dapat dilihat bahwa *t* Hitung $12,962 > 0,197$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI (H_a) diterima.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI sebesar 62,8%, sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Tingkat etika kerja Islam termasuk dalam kategori baik, yang diketahui dari 52 responden. Dan tingkat kinerja pegawai dalam kategori baik juga yang dapat diketahui dari 51 responden.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diketahui bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSIY PDHI. Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi pihak RSIY PDHI dalam mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kerja pegawainya, melalui penerapan konsep etika kerja Islam sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang dapat dijadikan sebagai cara untuk tercapainya visi terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, modern, handal dan kebanggaan umat serta Islami.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan lebih mengembangkan variabel dependen.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Abdurahman, Dudung, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Al-Qur'an, Syaamil, Jakarta: Departemen Agama RI, 2009
- Amin, Ahmad, *Etika (Ilmu Akhlak)*, Jakarta: Bulan Bintang, 1995
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya, 2008
- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Budiman, Sutono Fuad Ali, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Keuangan Syariah BMT di kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 :1 Desember 2009
- Cahyono, Suharto dan Budhi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Ekonomi, I Januari, 2005.
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- De Vos, terjemah Soejono Soemargono, *Pengantar Etika*, Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 1987.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Faqih, Moh. Nur, *Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*, Semarang: Program Studi Ekonomi

Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011.

Fitrianto, Fajar Rian, *pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*, Skripsi Semarang : Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011.

Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

<https://ingenadya.wordpress.com/2012/09/25/tafsiran-surat-al-anam-162-163/>

Jamil, Alwiyah, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, Tesis, Semarang: Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2007.

Lailatirrohmah, Naafilah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang*, Skripsi, Semarang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang, 2014

Maksum, Mochammad, *Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Agritech, Vol. 26:2 Juni 2006.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2010.

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994

Mustafa, Zaenal, *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009

Panuju, Redi, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, Jakarta: PT Grasindo, 1995.

Panuju, Redi, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, Jakarta: PT Grasindo, 1995

Priyatno, Duwi, *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat Efisien dan Akurat*, Yogyakarta: MediaKom, 2011.

- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009
- Rizlina, Refita Avitriani, “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (Representative Office Sidoarjo)*”, Skripsi (Sidoarjo: Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2014.
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains, 2007.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media, komputindo, 2000.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Singarimbun, Masri, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES, 2000.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Sudarmanto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabet, 1994.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Ekonomi, Januari, 2005
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Tampi, Bryan Johannes, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia, TBK Regional Sales Manado*, Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4, 2014.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah Taniredja, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim* ,Cet.I Jakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf,1994

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed.3, cet ke-3 Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Zahra, Annidjatuz, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, Skripsi Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015



LAMPIRAN 1

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayahNya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian, kami memohon pada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket yang tersedia dengan kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama : Ainun Salsabila, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i disini, semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan penelitian tersebut diatas. Jawaban dalam angket ini akan kami jaga kerahasiaanya sesuai dengan kaidah ilmiah, dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas kerjasama dan keterbatasan mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih. Semoga Allah SWT membalas sebaik-baiknya atas budi baik yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 Maret 2017

Peneliti,

Ainun Salsabila

Petunjuk pengisian :

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembar berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling tepat/sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i alami, ketahui, dan yakini.
2. Berikan tanda (X) pada salah satu pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Untuk alternatif jawaban adalah :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

Isilah identitas responden dibawah ini :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki
☐ Perempuan
3. Usia :
☐ 20-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ 51-60 Tahun

A. Variabel Etika Kerja Islam (X)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.				
2	Dalam bekerja Bapak/Ibu/Saudara/i selalu bertawakal kepada Allah SWT				
3	Bapak/Ibu/Saudara/i menjalin interaksi yang baik dengan pegawai lain				
4	Bapak/Ibu/Saudara/i mengembangkan sikap disiplin, profesional dan menjaga amanah				
5	Bekerja menurut Bapak/Ibu/Saudara/i senantiasa dilandasi sifat jujur				
6	Bapak/Ibu/Saudara/i menghormati pegawai lain dalam bekerja				

7	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara/i tidak meninggalkan kewajiban sholat lima waktu				
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara/i selalu berkelakuan yang baik dan benar menurut syari'at Islam				
9	Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain				
10	Bapak/Ibu/Saudara/i Tidak keberatan menolong rekan kerja, saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja.				
11	Bapak/Ibu/Saudara/i menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti.				
12	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara/i tidak pernah bersikap arogan terhadap rekan yang lainnya.				

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Agar terhindar dari banyak kesalahan Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati.				
2	Bapak/Ibu/Saudara/i cenderung tidak memeriksa ulang hasil pekerjaan.				
3	Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara/i lakukan dapat dinyelesaikan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
4	Bapak/Ibu/Saudara/i cenderung tidak mengutamakan mutu kerja				
5	Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai kemampuan yang saya miliki				
6	Bapak/Ibu/Saudara/i hanya terpaku pada tugas Bapak/Ibu/Saudara/i				
7	Jumlah pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara/i selesaikan lebih banyak dibandingkan waktu yang dibutuhkan				
8	Bapak/Ibu/Saudara/i cenderung enggan				

	untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan				
9	Bapak/Ibu/Saudara/i mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditargetkan				
10	Bapak/Ibu/Saudara/i kesulitan dalam membagi waktu kerja Bapak/Ibu/Saudara/i				
11	Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki pengalaman tentang pekerjaan yang dikerjakan				
12	Bapak/ Ibu/ Saudara/ i selalu memunculkan ide yang timbul dari dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu berdiskusi dengan teman sekerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa Bapak/Ibu/Saudara/i kerjakan				
14	Bapak/Ibu/Saudara/i lebih suka bekerja sendiri dibanding bekerjasama dengan orang lain				
15	Bapak/Ibu/Saudara/i selalu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan guna mendukung tujuan organisasi/perusahaan				
16	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa tidak nyaman jika harus bekerja dengan orang lain				

LAMPIRAN 2

**Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tailed)**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128

34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

LAMPIRAN 3

HASIL SKOR ITEM PERNYATAAN VARIABEL ETIKA KERJA ISLAM

[illegible]

35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
36	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
38	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	42
39	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
41	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	45
44	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
47	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
50	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	41
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
54	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	43
55	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	43
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	45
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
61	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	45
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
63	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	41
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
66	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39
67	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
71	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	40
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
86	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	41
87	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	40
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
90	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	40
91	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	38
92	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
93	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
94	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	39
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
96	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	43
97	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
99	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
100	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HASIL SKOR ITEM PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

KINERJA PEGAWAI (Y)																	
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	JUMLAH
1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	46
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	50
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	47
6	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	55
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	44
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	52
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	52
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	51
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	47
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	46
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	46
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	47
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	44
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
32	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	46
33	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	48
34	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	45
36	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	49
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46

38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	48
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	48
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	50
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	46
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	45
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	47
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	45
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	46
46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	46
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	45
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	46
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
60	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
61	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
63	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
64	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
65	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	45
67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	47
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	48
69	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	47
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50
71	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
72	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	45
73	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
74	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
75	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	43
76	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	45
77	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51
78	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43

79	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
80	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	44
81	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	46
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	51
83	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	46
84	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
85	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
86	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	44
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	51
90	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
91	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
93	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
95	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
96	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
97	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
98	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
99	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	43
100	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 4

Hasil Try Out Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EKI1	37,4500	7,705	,250	,572	,713
EKI2	37,3800	6,965	,549	,699	,671
EKI3	37,5500	8,694	-,097	,126	,756
EKI4	37,4400	6,512	,737	,747	,642
EKI5	37,5700	6,793	,638	,738	,659
EKI6	37,4700	6,817	,574	,569	,666
EKI7	37,5900	6,951	,519	,627	,674
EKI8	37,7200	7,658	,323	,355	,703
EKI9	37,3600	6,778	,634	,719	,659
EKI10	37,5100	7,545	,261	,349	,713
EKI11	37,6000	8,485	-,028	,145	,748
EKI12	37,8100	8,600	-,051	,175	,744

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	9

LAMPIRAN 5

Hasil Try Out Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	42,0800	7,347	,194	.	,801
KP2	42,0700	7,520	,117	.	,807
KP3	42,7100	6,289	,764	.	,755
KP4	42,7100	6,329	,741	.	,757
KP5	42,7500	6,391	,796	.	,755
KP6	42,7600	6,548	,725	.	,761
KP7	42,7700	6,664	,680	.	,766
KP8	42,8900	6,786	,463	.	,780
KP9	42,8500	7,523	,329	.	,791
KP10	43,2000	6,646	,413	.	,786
KP11	42,8700	7,690	,169	.	,797
KP12	43,5300	6,979	,277	.	,799
KP13	43,7100	7,319	,215	.	,799
KP14	43,8200	7,543	,219	.	,795
KP15	43,8400	7,994	-,101	.	,809
KP16	43,7900	7,279	,337	.	,789

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	12

LAMPIRAN 6
HASIL STATISTIK DISTRIBUSI RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	42.0	42.0	42
	Perempuan	58	58.0	58.0	100
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	61	61.0	61.0	61
	31-40Tahun	33	33.0	33.0	94
	41-50 Tahun	5	5.0	5.0	99
	51-60 Tahun	1	1.0	1.0	100
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

HASIL STATISTIK DISTRIBUSI VARIABEL ETIKA KERJA ISLAM

		etika_kerja_Islam			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	2	2,0	2,0	2,0
	36	4	4,0	4,0	6,0
	37	8	8,0	8,0	14,0
	38	13	13,0	13,0	27,0
	39	6	6,0	6,0	33,0
	40	13	13,0	13,0	46,0
	41	6	6,0	6,0	52,0
	42	14	14,0	14,0	66,0
	43	12	12,0	12,0	78,0
	44	8	8,0	8,0	86,0
	45	9	9,0	9,0	95,0
	46	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 8
HASIL STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA PEGAWAI

		kinerja_pegawai			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,0	1,0	1,0
	32	4	4,0	4,0	5,0
	33	9	9,0	9,0	14,0
	34	13	13,0	13,0	27,0
	35	9	9,0	9,0	36,0
	36	16	16,0	16,0	52,0
	37	13	13,0	13,0	65,0
	38	18	18,0	18,0	83,0
	39	11	11,0	11,0	94,0
	40	2	2,0	2,0	96,0
	41	3	3,0	3,0	99,0
	43	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LAMPIRAN 9

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		etika_kerja_Isla m	kinerja_pegawa i	Unstandardized Residual
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,9500	36,2800	,0000000
	Std. Deviation	2,94178	2,40824	1,46168772
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,112	,089
	Positive	,112	,098	,089
	Negative	-,119	-,112	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		1,194	1,125	,890
Asymp. Sig. (2-tailed)		,115	,159	,406

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_pegawai * etika_kerja_Islam	Between Groups	(Combined)	376,016	11	34,183	15,182	,000
		Linearity	362,643	1	362,643	161,058	,000
		Deviation from Linearity	13,373	10	1,337	,594	,815
	Within Groups		198,144	88	2,252		
	Total		574,160	99			

LAMPIRAN 10

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations			
		etika_kerja_Islam	kinerja_pegawai
etika_kerja_Islam	Pearson Correlation	1	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
kinerja_pegawai	Pearson Correlation	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,628	1,46913

a. Predictors: (Constant), etika_kerja_Islam

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,643	1	362,643	168,020	,000 ^a
	Residual	211,517	98	2,158		
	Total	574,160	99			

a. Predictors: (Constant), etika_kerja_Islam

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,638	2,061		4,677	,000
	etika_kerja_Islam	,651	,050	,795	12,962	,000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai



alhamdulillah berkat kerjasama semua pihak

RS ISLAM YOGYAKARTA PDHI

RAIH PENGHARGAAN TINGKAT REGIONAL



PERINGKAT



(Pelayanan Terbaik)

**Rumah Sakit Type D
Se-D.I Yogyakarta**

MARKPLUS INSTITUTE
SERVICE EXCELLENCE AWARD 2015



RS ISLAM YOGYAKARTA PDHI

*The Best Champion of Jawa Tengah Service Excellence Award
Category: General Hospital (D-Class)*

Jakarta, 17 September 2015

[Signature]
Husmanus Kartajaya
President of Markplus, Inc.



alhamdulillah berkat kerjasama semua pihak

RS ISLAM YOGYAKARTA PDHI

RAIH PENGHARGAAN TINGKAT NASIONAL



PERINGKAT



(Pelayanan Terbaik)

**Rumah Sakit Type D
Se - Jawa Bali**

MARKPLUS INSTITUTE
SERVICE EXCELLENCE AWARD 2015



RS ISLAM YOGYAKARTA PDHI

*Silver Champion of Indonesia WOW Service Excellence Award 2015
Category: General Hospital (D-Class)
Region: Jawa Bali*

Jakarta, December 9th, 2015

[Signature]
Husmanus Kartajaya
President of Markplus, Inc.





Kewajiban Karyawan

Setiap Karyawan wajib :

1. Senantiasa bersikap, bertindak sesuai dengan aqidah, syariah dan akhlak Islam
2. Setia dan taat kepada perundangan yang berlaku.
3. Mengutamakan kepentingan serta menjunjung tinggi kehormatan dan martabat perusahaan.
4. Mentaati kode etik karyawan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
5. Bersikap sopan kepada pimpinan maupun sesama karyawan, para pelanggan dan mitra kerja.
6. Menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
7. Memenuhi dan melaksanakan peraturan perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku.
8. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Negara, Pemerintah dan Perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
9. Melaksanakan tugas dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan dengan kesungguhan hati, disiplin, tekun, jujur, cermat, sopan santun, bersemangat penuh minat dan penuh tanggung jawab.
10. Memberikan keterangan yang sebenarnya baik mengenai dirinya maupun Pekerjaannya kepada perusahaan.
11. Bekerjasama dengan baik antara sesama Karyawan maupun antara bawahan dengan atasan.
12. Bekerja dengan jujur, tertib dan cermat serta bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
13. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan sesama karyawan diperusahaan serta menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
14. Mentaati ketentuan jam kerja yang berlaku diperusahaan serta memanfaatkan waktu kerja secara produktif.
15. Memakai uniform (seragam, ID card/tanda pengenal lainnya, jilbab bagi karyawan perempuan, sepatu, identitas unit yang sudah ditentukan) selama berada/bertugas dilingkungan perusahaan.
16. Memakai pakaian yang bersih, rapih, sopan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
17. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan secara efisien dan sebaik-baiknya.
18. Melaporkan segera kepada atasan / pimpinan perusahaan, kemungkinan-kemungkinan yang dapat membahayakan / merugikan perusahaan.
19. Bersikap dan bertindak tegas, adil dan bijaksana terhadap siapapun.
20. Membina, membimbing, memberi dan mampu menjadi contoh serta teladan yang baik bagi bawahan, sesama Karyawan dan dapat mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja.
21. Saling hormat menghormati antara sesama Karyawan.
22. Senantiasa memegang rahasia Rumah Sakit dan sesuatu yang menurut perintah atasan harus dirahasiakan.
23. Senantiasa memelihara dan menjunjung tinggi kehormatan dan nama baik Rumah Sakit.
24. Senantiasa memelihara dan menciptakan suasana kerja tenang, nyaman dan harmonis.
25. Senantiasa mengembangkan kemampuan kerja dan inovasi.
26. Wajib mengikuti pembinaan agama Islam

Larangan Bagi Karyawan

Karyawan dilarang:

1. Melakukan perbuatan, sikap atau tindakan yang mengandung unsur kesengajaan dan atau kesalahan yang bertentangan dengan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Menyalahgunakan jabatan, wewenang, dan sarana / fasilitas perusahaan yang diberikan kepadanya untuk kepentingan dan keuntungan pribadi, keluarga, golongan atau pihak lain yang secara langsung merugikan perusahaan.
3. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewa, meminjam, barang berharga milik perusahaan secara tidak sah.
4. Menerima bagian atau suatu pemberian berupa apapun, dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian tersebut bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan demi kepentingan pribadi dan bukan ditujukan untuk kepentingan perusahaan.
5. Bertindak selaku perantara bagi seseorang atau perusahaan lain untuk mendapatkan Pekerjaan atau pesanan dari perusahaan dengan maksud untuk mendapat keuntungan pribadi maupun pihak ketiga.
6. Menghilangkan/merusak dengan sengaja/lalai peralatan kerja atau perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Membocorkan atau memanfaatkan rahasia perusahaan yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi.
8. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, sesama Karyawan maupun atasan.
9. Melakukan tindak pidana didalam maupun diluar lingkungan perusahaan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
10. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang menyangkut pribadi dan keluarganya yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
11. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan yang menyangkut pribadi dan keluarganya yang bersifat menghasut dan memfitnah yang mengakibatkan kerugian baik moral maupun material.
12. Melakukan perbuatan yang melanggar norma-norma agama dan kesusilaan.
13. Mencuri dan menggelapkan barang milik perusahaan atau milik rekan kerja.
14. Berjudi, berkelahi, mabuk akibat minum minuman keras, menyalahgunakan obat bius atau narkotika (narkoba) di lingkungan perusahaan atau di luar lingkungan perusahaan.
15. Merokok di lingkungan perusahaan dan atau saat melakukan tugas.
16. Menyalakan api diluar pekerjaan dan ditempat yang rawan sehingga membahayakan perusahaan.
17. Membawa senjata tajam atau senjata api tanpa hak ke lingkungan perusahaan.
18. Mengganggu atau bergurau dengan rekan sekerja sehingga mengganggu pekerjaan selama jam kerja.
19. Berambut gondrong bagi Karyawan pria.
20. Mengerjakan pekerjaan dilingkungan perusahaan yang bukan tugas, tanggung jawab, atau wewenangnya dalam waktu kerja tanpa persetujuan dari atasan langsung.
21. Mendaftar dan atau bekerja di perusahaan lain baik swasta maupun pemerintah tanpa ijin dari perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri.
22. Menempelkan atau menyebarkan pamflet, poster, surat kaleng tanpa hak yang dapat meresahkan mengganggu dan merusak suasana kerja serta kerugian bagi perusahaan.
23. Tidur saat menjalankan tugas sehingga mengganggu layanan
24. Menggunakan handphone pada saat sedang bekerja



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

AINUN SALSABILA

13240100

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : AINUN SALSABILA
NIM : 13240100
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	60	C
3.	Microsoft Power Point	80	B
4.	Internet	80	B
5.	Total Nilai	76,25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 30 Mei 2014

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 197701032005011003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.19.34/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Ainun Salsabila :

تاريخ الميلاد : ٢٢ أغسطس ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٤ أكتوبر ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

٤٦	فهم المسموع
٤٢	التركييب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٠	فهم المقروء
٣٦	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٤ أكتوبر ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**



SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.311/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Ainun Salsabila
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tente-naru Kec.woha Kab.bima Ntb, 22 Agustus 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13240100
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Gondang
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,33 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : AINUN SALSABILA
NIM : 13240100
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.
NIP. 19591218 197803 2 001



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.22.22287/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Ainun Salsabila**

Date of Birth : **August 22, 1995**

Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **May 18, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	44
Total Score	430

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, May 18, 2016
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





SURAT KETERANGAN

No. 325/KT 6.3/IV/2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **dr. Widodo Wirawan, M.P.H.**
Jabatan : **Direktur RSIY PDHI Yogyakarta**
Alamat : **Jalan Solo Km 12,5 Kalasan, Sleman**
Telp. (0274) 498000 Faks. (0274) 498464

menerangkan bahwa

Nama : **Ainun Salsabila**
NIM : **13240100**
Program Studi : **Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri**
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah Menyelesaikan Penelitian “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” dari tanggal 13 Maret 2017 sampai dengan tanggal 10 April 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 April 2017

Direktur

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI,



dr. Widodo Wirawan, M.P.H.

NIK. MD 0208 064



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 829 / 2017

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,
Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
Menunjuk : Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbangpol/796/2017
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 27 Februari 2017

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : AINUN SALSABILA
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 13240100
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Dusun Perintis 005/003 Naru Woha Bima NTB
No. Telp / HP : 085389856779
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / ~~PKL~~ dengan judul
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI**
Lokasi : RSIY PDHI
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 27 Februari 2017 s/d 29 Mei 2017

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 27 Februari 2017

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan
Pengendalian

Ir. RATNANI HIDAYATI, MT

Rembina, IV/a

NIP 19660828 199303 2 012

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Sleman
3. Kabid. Kesejahteraan Rakyat & Pemerintahan Bappeda
4. Camat Kalasan
5. Direktur RSIY PDHI
6. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN SUKA YK
7. Yang Bersangkutan





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto. Telp. (0274) 515856. Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B- **413** /Un.02/DD.1/PN.01.1/02/2017
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : **Izin Penelitian**

21 Februari 2017

Kepada
Yth. Gubernur Pemerintah DIY .
c.q Kepala Badan KESBANGPOL
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln. Jendral Sudirman No 5 Di
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : **Ainun Salsabila**
NIM/Jurusan/T.A. : **13240100 / MD / T.A. 2016/2017**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
Tempat/Tanggal Lahir : **Tente, 22 Agustus 1995**
Lokasi Penelitian : **Jl. Solo KM. 12,5 Purwo Martani Kalasan Sleman**
Metode Penelitian : **Kualitatif / Kuantitatif**
Waktu Penelitian : **28 Februari 2017 - 27 Mei 2017**
Pembimbing : **Dra Siti Fatimah, M.Pd**
Judul : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI**

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



HM. KHOLILI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ainun Salsabila
Tempat/Tgl.Lahir : Tente, 22 Agustus 1995
Alamat : Naru, Kecamatan Woha, Kabupaten Bima
Nusa Tenggara Barat
Nama Ayah : Surafin S.Pd
Nama Ibu : Ma'awiah S.Pd

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN 3 Tente. Lulus Tahun 2008
 - b. SMPN 1 Woha. Lulus Tahun 2010
 - c. SMAN 1 Woha. Lulus Tahun 2013

C. Pengalaman Organisasi

1. Lembaga Pers Mahasiswa Rhetor

D. Contact Person :

085389856779

ainunsalsabila22@gmail.com

Yogyakarta, 1 Februari 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Ainun Salsabila