

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH (BPRS)
MARGIRIZKI BAHAGIA BANTUL**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Awang Dirgantara Putra
NIM. 13240034**

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-971/Un.02/DD/PP.05.3/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS MARGIRIZKI BAHAGIA KOTA
YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Awang Dirgantara Putra
NIM/Jurusan : 13240034/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 26 April 2017
Nilai Munaqasyah : 91 (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 19690401 199403 2 002

Penguji II,


Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Penguji III,


Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 5 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 : Awang Dirgantara Putra
NIM : 13240034
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul.

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.

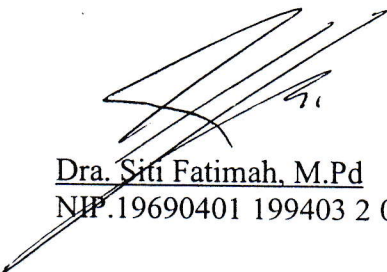
Wassalamu'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah



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

Yogyakarta, 17 April 2017
Pembimbing



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Awang Dirgantara Putra
NIM : 13240034
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti.

Yogyakarta, 17 April 2017



Awang Dirgantara Putra
Awang Dirgantara Putra
NIM 13240034

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْضُوضًا

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.³

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.⁴

¹ Al-Quran, At-Taubah : 105. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

² Al-Quran, Al-Qashas : 77. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

³ Al-Quran, As-Saff : 4. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

⁴ Awang Dirgantara Putra

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabil'alamiin, dengan mengucapkan puji syukur, peneliti panjatkan kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada Nabi Muhammad S.A.W. dengan perjuangan yang tidak mudah, akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Margirizki Bahagia Bantul”** telah terselesaikan.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokh Nazili, M.Pd. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Hj. Tejawati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah.
7. Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan arahan, waktu, pengetahuan, motivasi, dan saran kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Segenap Dosen, staff, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Kedua Orangtua tercinta, Bapak Rahmadi dan Ibu Muhargini, serta adiknya Imelda Tiara Mughni, yang dengan penuh perhatian, pengorbanan, dan kasih sayang yang tak terhingga sampai saat ini selalu mendukung, membimbing, dan memotivasi segala sesuatu yang terbaik untuk peneliti. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan, rezeki, dan nikmat-Nya di dunia dan akhirat.
10. Seorang perempuan yang telah memberikan dukungan, motivasi, waktu, tenaga, serta kebersamaannya dalam suka maupun duka.
11. Teman-teman LC Ganks (Lulus Cepat Ganks) Adib, Alif, Arif, Dawud, Fawzi, Risqo, & Zaki yang sedari awal perkuliahan menjadi rekan yang solid untuk satu tujuan, serta seluruh teman-teman AMANDEMENT (Angkatan Manajemen Dakwah Tigabelas).
12. Teman-teman KKN angkatan 90 terutama kelompok #66 Afri, Diqi, Ibnu, Pargiyanto, Ainun, Astiti, Sakina, Karina, dan Zakia atas kerjasamanya selama kita melaksanakan KKN.

13. Teman-teman Cherrybell : Johan, Willy, Siska, Rizky. Tetaplah menjadi sahabat terbaik.
14. Crew Amarta Production, terutama Owner Kak Deny & Mas Ibnu atas ilmu dan pengalaman dalam bidang multimedia fotografi maupun videografi.
15. PT. BPRS MARGIRIZKI BAHAGIA BANTUL YOGYAKARTA, atas kesediaannya sebagai obyek penelitian dalam skripsi ini.
16. PUSDIKLAT KEMENDAGRI YOGYAKARTA, khususnya seksi Evaluasi Data dan Alumni (EVADANI) atas ilmu dan motivasinya selama peneliti melaksanakan praktikum profesi.
17. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti hanya dapat memanjatkan Do'a kepada Allah SWT semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis, dan jumlahnya mendapat balasan dan imbalan yang jauh lebih baik, serta mendapatkan keberkahan dan keridhoan dari Allah SWT.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik, dan saran yang membangun dari semua pihak agar peneliti dapat memperbaiki diri di masa-masa yang akan datang. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 27 April 2017
Peneliti,

Awang Dirgantara Putra
NIM 13240034

ABSTRAK

Awang Dirgantara Putra, NIM 13240034, 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penerapan etika menjadi cara efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Etika kerja Islam merupakan konsep etika yang berlandaskan Al Quran dan Hadits untuk membentuk perilaku yang etis dalam bekerja. komitmen organisasi yang tinggi, akan menunjukkan kinerja yang optimal. Penerapan etika kerja Islam dan komitmen organisasi juga dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil latar Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan BPRS Margirizki Bahagia Bantul. Data diolah dengan SPSS 19 *for windows* dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda (uji F, uji t, dan uji koefisien determinan).

Hasil penelitian ini menunjukkan: etika kerja Islam dan komitmen organisasi bagi karyawan BPRS Margirizki Bahagia Bantul mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja-nya, hal tersebut berdasarkan perhitungan korelasi F hitung = 58,027 dengan nilai signifikansi 0,000, lebih besar dari F tabel = 3,32 dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai pengaruh yang signifikan. Sedangkan konstantanya -3,511. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,797. Dengan persamaan koefisien 79,7% yang artinya kinerja karyawan disumbang oleh etika kerja Islam dan komitmen organisasi sebesar 79,7%, adapun 20,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: etika kerja Islam, komitmen organisasi, kinerja karyawan, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kajian Pustaka.....	10
G. Kerangka Teori.....	12
H. Hipotesis.....	23
I. Paradigma Penelitian.....	24
J. Sistematika Pembahasan	25

BAB II METODE PENELITIAN	27
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
B. Jenis Penelitian.....	27
C. Sumber Data dan Jenis Data	28
D. Variabel Penelitian	28
E. Definisi Konseptual.....	29
F. Definisi Operasional.....	30
G. Populasi dan Sampel	31
H. Instrumen Penelitian.....	32
I. Teknik Pengumpulan Data.....	35
J. Validitas dan Reliabilitas	37
K. Analisis Data	38
 BAB III GAMBARAN UMUM PT. BPRS MARGIRIZKI BAHAGIA	
BANTUL	43
A. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul	43
B. Lokasi PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul.....	45
C. Visi, Misi, dan Strategi PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ..	45
D. Prinsip Operasional PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul	46
E. Produk-produk PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul	48
F. Struktur Organisasi PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul	51
G. Perkembangan Kinerja PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul...	56
H. Etika Kerja PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul	58

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	59
A. Persiapan Penelitian	59
B. Pelaksanaan Penelitian	59
C. Analisis Data deskriptif Responden	60
D. Uji Instrumen Penelitian	64
E. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	69
F. Uji Asumsi Klasik.....	75
G. Uji Regresi Linear Berganda.....	78
H. Uji Hipotesis	81
I. Pembahasan	85
BAB V Penutup	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Etika Kerja Islam	33
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	33
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja.....	34
Tabel 3.1 Kinerja PT. BPRS Margirizki Bahagia Kota Yogyakarta.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Setelah Pengeluaran Pernyataan Tidak Valid ..	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam	69
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	81

Tabel 4.18 Hasil Uji t	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	83
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi Per Variabel.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kinerja Karyawan	78
Gambar 4.2 Grafik Persamaan Regresi Linear Berganda	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul Skripsi ini adalah “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Margirizki Bahagia Bantul”. Menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dan arah penelitian, maka penting untuk menegaskan maksudnya sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.²

Adapun yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah daya yang timbul dari variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja.

2. Etika Kerja Islam

Secara terminologi, etika kerja Islam adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadits yang

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 664.

² Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), hlm. 20.

memperhatikan masalah kerja dan kerja keras.³ Menurut Ali dan Al Owaihan etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja⁴ yang dinilai dari tujuan bekerja, cara bekerja dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja.⁵

Adapun yang dimaksud etika kerja Islam dalam penelitian ini adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits yang membentuk dan mempengaruhi penganutnya dalam lingkup pekerjaan yang meliputi tujuan bekerja, cara bekerja, dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.⁶ Menurut Greenberg dan Baron komitmen organisasi adalah Tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya

³ Shukri Ahmad and 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 (October, 2012), hlm. 118.

⁴ Abbas J. Ali and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1 (February, 2008), hlm. 10.

⁵ Siti Djamilah, "Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya Pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional", Disertasi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2015).

⁶ Wiener dalam Marsudi Endang Sri Rejeki, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial*, Volume 02. No. 01. April 2012, hlm. 3.

dan tidak ingin meninggalkannya.⁷ Komitmen organisasi meliputi *Affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.⁸

Adapun komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesediaan dari individu untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi yang didalamnya meliputi *Affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

4. Kinerja

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan⁹ yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal.¹⁰

Adapun yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai sesuai dengan fungsi yang telah ditentukan yang didalamnya meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal.

⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 187-188.

⁸ Meyer & Allen dalam Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed* (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm. 148.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67.

¹⁰ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 563.

5. Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul

Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantoor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹¹ Adapun yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja dan tercatat sebagai karyawan dari PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul yang berjumlah 30 orang.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul merupakan lembaga intermediasi keuangan syari'ah yang berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dengan asas perbankan yang ada. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia juga menghimpun dan menyalurkan zakat infaq dan shodaqoh dengan pembiayaan Al-Qardhul Hasan dan kegiatan sosial lainnya. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia terletak di Jl. Parangtritis Km. 3,5 Ruko Perwita Regency A-16 Bantul, Yogyakarta.

Secara keseluruhan yang dimaksud dari judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul”** adalah penelitian mengenai akibat yang muncul dari penerapan etika kerja Islam yaitu seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits yang membentuk dan mempengaruhi penganutnya

¹¹ Suharso dan Ana Retno, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 226.

dalam lingkup pekerjaan yang meliputi (tujuan bekerja, cara bekerja, dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja) dan komitmen organisasi yaitu kesediaan dari individu untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi yang meliputi (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) terhadap kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai sesuai dengan fungsi yang telah ditentukan yang meliputi (kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal) pada karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.

B. Latar Belakang Masalah

Memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja individu yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.¹²

Peningkatan kinerja dapat diterapkan menggunakan etika, karena etika kerja menjadi cara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹³ Begitu halnya dengan komitmen organisasi, karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga

¹² May Chiun Lo, *et all.*, "Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society : The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol.2 (Januari 2009), hlm. 49.

¹³ Nurul Komari dan Fariastuti Djafar, "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia", *International Business Research*, Vol. 6 No. 12 (November, 2013), hlm. 108.

mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi.¹⁴ apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam, komitmen yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.¹⁵

Etika berhubungan dengan akhlak perilaku manusia, yang baik dan yang buruk, yang benar dan yang salah, dan bahkan yang etis dan tidak etis. Nilai moral merupakan pedoman untuk menjalankan usaha bisnis sesuai etika syari'ah. Contohnya bank-bank konvensional saat ini membuka cabang-cabang baru yang berlandaskan syari'ah, karena bank syari'ah lebih mengutamakan aturan-aturan yang mencakup dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits. Etika secara umum berbicara mengenai benar dan salah.¹⁶

Sebagai lembaga keuangan syari'ah, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syar'ah Margirizki Bahagia Bantul hadir mengusung konsep tersebut dengan cara mengharmonisasikan kepentingan antara pemilik dana dan para pengguna dana dengan pola kerjasama yang saing menguntungkan sesuai prinsip syari'ah. BPRS Margirizki Bahagia berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dengan asas perbankan yang sehat sesuai peraturan perbankan yang ada. Berdasarkan observasi di lembaga tersebut, pola operasionalnya menggunakan syari'ah, dari berpakaian, tata cara atau etika dalam melayani

¹⁴ Triana Fitriastuti, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No. 2, Agustus 2013, hlm. 110.

¹⁵ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 1.

¹⁶ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Ratna Saraswati (Jakarta: Salemba empat, 2015), hlm. 16.

nasabah maupun dengan sesama karyawan terlihat harmonis. Terdapat pula sertifikat penghargaan dan penilaian dari infobank yang dipampang di ruang utama yang menyatakan bahwa keuangan di PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul dalam keadaan sehat.¹⁷

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul, dalam penerapan etika kerja Islam menggunakan pendekatan kegiatan keagamaan. Kegiatan tersebut diantaranya Tadaruz Al-Qur'an setiap pagi, sholat dhuha berjamaah, dan pengajian rutin. Terdapat pula aturan kepegawaian yang diharuskan berpakaian harus rapi, memakai baju berkerah, celana kain, dan sepatu pantofel. Selalu bertegur sapa dengan salam.

“Setiap pukul 8 tadaruz Al-Qur'an, pengajian rutinnnya sebulan sekali, tiap pekan yang ngisi DPS, DPS itu Dewan pengawas syari'ah, pengajian tiap dua bulanan, dua bulan sekali pengajian sama keluarga besar PT. BPRS Margirizki, yaa... karyawan sama keluarga besarnya. Setiap pagi, hari senin apel pagi, tiap masuk kantor salam, terus nanti setelah meeting habis itu Sholat Dhuha, itu Sholat Dhuha dulu baru kerja, kalo udah dirumah yaa dirumah, kalau belum yaa disini. Kalo kepegawaian yaa seperti itu, pakaian rapi, pakai sepatu, pakai pakaian bahan, berkerah, pakai pantofel”.¹⁸

Selain kegiatan keagamaan, untuk mempererat komitmen terhadap organisasi, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul juga memiliki beberapa kegiatan yang dapat mempererat silaturahmi antar sesama karyawan dan lembaga, diantaranya senam sore untuk karyawan perempuan, futsal untuk karyawan laki-laki, dan mengikuti kegiatan tahunan

¹⁷ Observasi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul, 6 Februari 2017.

¹⁸ Wawancara Ibu Devi, Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul, 22 Maret 2017.

antar bank konvensional maupun syariah yang diselenggarakan tiap tahun, dimana terdapat pelatihan maupun kegiatan pertandingan olahraga.

“Kalo tiap hari jum’at yang putri itu senam, yang laki-laki futsal, tiap hari jum’at sore, jam empat sampai jam lima, kadang-kadang sampai setengah enam sore. Besok itu, sabtu, ada kegiatan POR ASTISINDO di UNY, kegiatan pertemuan tahunan antar Bank-bank, ada pertemuan sendiri, ada pelatihan sendiri, ada olahraganya sendiri, kalo besok ada pertandingan futsal, tenis meja, sama bulu tangkis, bank umum sama BPRS”¹⁹

Menghadapi kondisi demikian, dapat dilihat apakah dengan penerapan kegiatan yang dilakukan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul berkaitan dengan etika kerja Islam dan komitmen organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak. Jika etika kerja Islam dan komitmen organisasi yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat dilihat kinerja karyawan yang cukup signifikan, namun jika kinerja dianggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan penerapan etika kerja Islam dan komitmen organisasi di lembaga tersebut, dapat dikatakan penerapan etika kerja Islam dan komitmen organisasi selama ini dilakukan belum tepat dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk menguji data lebih jauh terkait penelitian tentang etika kerja Islam dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Suparno, karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Margirizki Bahagia Bantul, 22 Maret 2017.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul ?
2. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul ?
3. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Mengetahui apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.
 - b. Mengetahui apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.

- c. Mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Bantul.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi menambah pengetahuan etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kinerja organisasi dalam ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi jurusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang Manajemen Dakwah, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi lembaga, semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai etika kerja Islam, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengolah data.

Berikut beberapa kajian yang relevan dan dipakai oleh peneliti sebagai kajian pustaka :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias dengan judul “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Dumai.²⁰
2. Penelitian yang dilakukan oleh Catur Sigit Hartanto dengan judul *Analisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.²¹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Respatih dan Frans Sudirjo dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja memiliki

²⁰ Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Tafaqquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddun Ummah, Vol. 1, No. 1 (Oktober 2015).

²¹ Catur Sigit Hartanto, *Analisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara*, Skripsi (Semarang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2016).

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pematang.²²

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada obyek dan subyek penelitiannya. Belum ada penelitian yang menggabungkan kinerja sebagai variabel terikat, atau menjadi obyek yang diteliti berkaitan dengan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas. Subyek penelitian ini adalah karyawan BPRS Margirizki bahagia Bantul.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika atau disebut juga etos, Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang.²³ Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu

²² Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang*, Jurnal Ilmiah UNTAG, Vol. 4, No. 3 (Oktober 2015).

²³ Henk Ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia* (Jakarta: PT BPK Gunung mulia, 1994), hlm. 129.

bangsa.²⁴ Istilah etika dalam Islam menurut Ahmad dan Musa lebih dekat pada istilah *Akhlaq*.²⁵ *Akhlaq* adalah bentuk plural dari *khuluq* yang berarti budi pekerti.²⁶ Budi pekerti yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budi pekerti dalam pekerjaan atau bekerja yang sesuai dengan syariat Islam. Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasulullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki akhlak atau etika yang baik.²⁷

Etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik. Etika masuk dalam pembahasan normatif, karena etika membicarakan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.²⁸

Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang

²⁴ Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), hlm. 410.

²⁵ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic", hlm. 117.

²⁶ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al Munawwir Arab – Indonesia*, ed. 2, cet. 14 (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), hlm. 364.

²⁷ Naafilah Lailatirrohmah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014), hlm. 15.

²⁸ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 27.

berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan.²⁹

Etika Kerja Islam menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.³⁰ Pendapat lain dari Ahmad dan Musa mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras.³¹

Tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Morf, Schumacher dan Vitell dalam Marri, *et. al.* menyatakan bahwa etika adalah prinsip moral yang individu masukkan ke dalam proses pengambilan keputusannya dan yang membantu melembutkan hasil keputusan akhir sehingga tercipta kenyamanan norma-norma masyarakat.³² Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu,

²⁹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 15-17.

³⁰ Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management An International Journal* (February 2008), hlm. 10.

³¹ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic", hlm. 118.

³² Rafik Issa Beekun, "Islamic Business Ethic", *International Institute of Islamic Thought*, (November, 1996), hlm. 33.

tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini, etika ini terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari al-Qur'an dan hadist.³³

Hal ini dapat dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 104 yang berbunyi :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang-orang yang beruntung.³⁴

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah yang mempengaruhi keterlibatan individu di dalam lingkup pekerjaannya.

b. Dimensi Etika Kerja Islam

Siti Djamilah dalam penelitian terbarunya menjelaskan terdapat 3 (tiga) dimensi Etika kerja Islam, yaitu Tujuan bekerja, Cara bekerja, dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja :³⁵

- 1) Tujuan Bekerja, Dimensi ini menunjukkan item-item yang mendasari orang bekerja, kenapa orang bekerja, dan niat (motivasi) yang mendorong orang bekerja.

³³ Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003, hlm. 19.

³⁴ Al-Quran, Ali-Imran : 104. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

³⁵ Siti Djamilah, "Pengembangan dan Validasi Ukuran", hlm. 186-188.

- 2) Cara Bekerja, Dimensi ini menunjukkan apa yang harus dilakukan orang ketika bekerja, di dalamnya termuat beberapa sub dimensi yaitu : pekerjaan yang halal sesuai syariat Islam (Tidak melakukan praktek riba, korupsi, suap, memproduksi minuman keras, judi, dll), kepribadian atau investasi personal (karakteristik yang diharapkan pada seorang muslim, contohnya selalu meningkatkan kemampuan, jujur, amanah), hubungan pekerja dengan orang lain, dan hubungan pekerja dengan organisasi karena demi mewujudkan kemitraan dan keadilan antar pihak.
- 3) Hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja, Dimensi ini menunjukkan apa yang harus dilakukan pekerja muslim atas pendapatan yang diperoleh, misalnya tidak boros, pandai mengatur keuangan, sedekah, menabung, dan menunaikan zakat.

2. Tinjauan tentang Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans mengartikan komitmen organisasi sebagai:³⁶

- 1) suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.
- 2) Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi.
- 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

³⁶ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12th Ed* , hlm. 147.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.³⁷

Dalam Al-Quran dijelaskan juga tentang komitmen organisasi, diantaranya QS. As-Shaff Ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرْصُوصٌ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat oleh para ahli tersebut, komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.³⁹

1) *Affective commitment* (Komitmen afektif) Menyangkut pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap

³⁷ Robbins dan Judge, “*Perilaku Organisasi*”, hlm 70.

³⁸ Al-Quran, As-Shaff : 4. Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

³⁹ Meyer & Allen dalam Luthans, *Organizational Behavior 12th* hlm. 148.

organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

- 2) *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) Menyangkut komitmen yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen normatif) Menyangkut kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada

perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan.

3. Tinjauan tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.⁴⁰

Definisi lain menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.⁴¹ Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴²

⁴⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 16.

⁴¹ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 223-224.

⁴² Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 549.

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

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَئٰةً 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.⁴³

Berdasarkan beberapa pendapat oleh para ahli tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

b. Dimensi Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lazer dan Wikstorm terhadap penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.⁴⁴

⁴³ Al-Quran, An-Nahl : 97. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002).

⁴⁴ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke praktik*, hlm. 563.

Aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi :⁴⁵

- 1) Kemampuan teknis, adalah Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, adalah Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggungjawabnya sebagai karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, adalah Kemampuan untuk bekerjasama dengan oranglain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.

Secara spesifik, dimensi tujuan bekerja dan cara bekerja dari etika kerja Islam memiliki hubungan yang relevan terhadap kinerja pada dimensi kemampuan teknis dan kemampuan konseptual, dimana seorang muslim memahami bidang gerak unitnya dan menunjukkan apa yang harus dilakukan ketika sedang bekerja. Sedangkan dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif juga memiliki hubungan yang relevan terhadap kinerja pada dimensi kemampuan konseptual dan hubungan interpersonal, dimana seorang

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 563.

muslim menyangkut keterikatan perasaan emosional serta keterlibatan kerjasama kepada orang lain di dalam organisasi.

4. Hubungan etika kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Etika kerja Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dipandang sebagai suatu kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dalam kehidupan. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang menyebabkan kegagalan dalam hidup adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia.⁴⁶ Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Setiap orang mempunyai seperangkat pengetahuan tentang nilai, tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang Islam adalah Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam sendi kehidupan, termasuk dalam bisnis.⁴⁷

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen.⁴⁸ Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha

⁴⁶ Ali dalam Darwish Abdulrahman Yousef, "Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, 2001", hlm. 153.

⁴⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 172.

⁴⁸ Christina dan maren dalam Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen*, Jurnal UNIMUS, Vol. 8, No. 2 (Agustus 2012).

memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*want to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*).⁴⁹

Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah karyawan yang sudah memahami nilai-nilai etika kerja Islam yang baik akan bernilai bagi organisasi, dan karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja atau prestasi yang baik.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁵⁰ Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah disebutkan, maka dapat disusun Hipotesis Kerja dan Hipotesis Nol sebagai jawaban sementara penelitian ini.

⁴⁹ Diana Sulianti Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 2009, hlm. 32.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 134.

1. Hipotesis Mayor

Hipotesis Mayor merupakan hipotesis induktif yang mencakup hipotesis – hipotesis parsial yang akan diuji kebenarannya.⁵¹ Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul (H1).

2. Hipotesis Minor

Hipotesis Minor merupakan turunan dari hipotesis mayor.⁵² Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis minor pertama : terdapat pengaruh secara positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul (H2).
- b. Hipotesis minor kedua : terdapat pengaruh secara positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul (H3).

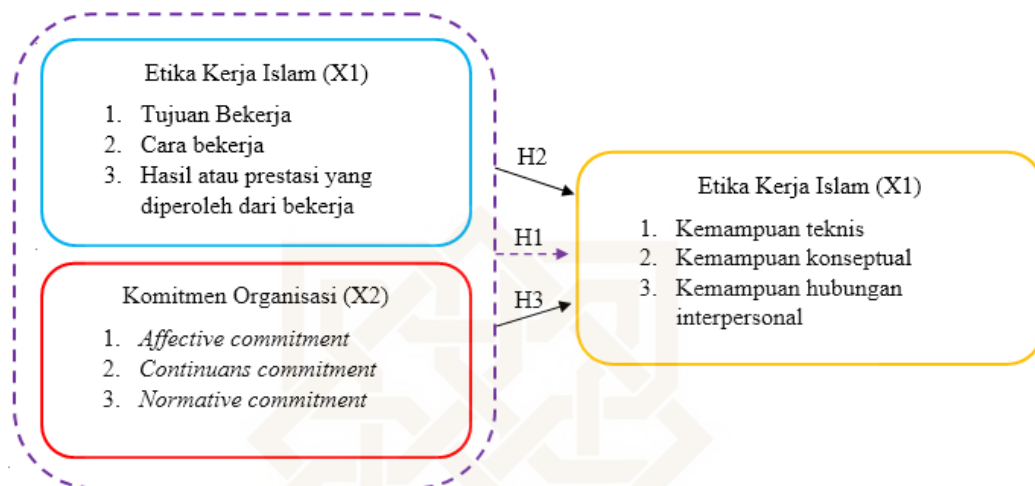
I. Paradigma Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut :

⁵¹ Toni Wijaya, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 12.

⁵² *Ibid.*, hlm. 12.

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



Keterangan :

X1 (Variabel Independen 1) = Etika Kerja Islam

X2 (Variabel Independen 2) = Komitmen Organisasi

Y (Variabel Dependen) = Kinerja

H1 = Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

H2 = Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

H3 = Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bahasan, yaitu :

1. BAB I merupakan bab yang berisi pendahuluan sebagai acuan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II merupakan bab yang berisi metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, sumber dan jenis data, variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data,
3. BAB III merupakan bab yang berisi gambaran umum Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Margirizki Yogyakarta yang terdiri dari sejarah berdirinya, lokasi lembaga, visi dan misi, prinsip operasional, produk lembaga, struktur organisasi,.
4. BAB IV merupakan bab yang berisi bahasan hasil penelitian mengenai Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul.
5. BAB V merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran dari analisa yang dilakukan peneliti. Pada bagian ini juga dicantumkan daftar pustaka dan lampiran – lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penggalan data, analisis data, dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis mayor atau uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Saran Untuk Lembaga

- a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan etika kerja Islam dan komitmen organisasi karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
- b. Peningkatan pada indikator tujuan bekerja dapat dilakukan dengan mengemas kegiatan keagamaan seperti mengawali dengan niat bekerja karena Allah SWT, tadaruz qur'an sebelum memulai bekerja.
- c. Peningkatan pada indikator cara bekerja dapat dilakukan dengan cara aktif mengikuti kegiatan pengajian rutin yang telah dijadwalkan oleh lembaga.
- d. Peningkatan pada indikator hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja dapat dilakukan dengan cara penyisihan upah bekerja untuk infaq dan shodaqoh.
- e. Peningkatan pada indikator *affective commitment* dapat dilakukan dengan aktif mengikuti kegiatan olahraga yang rutin diagendakan lembaga tiap akhir pekan.
- f. Peningkatan pada indikator *continuance commitment* dapat dilakukan dengan cara membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, seperti melengkapi sarana dan prasarana bekerja.

- g. Peningkatan pada indikator *normative commitment* dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan bagi karyawan yang tertib.
- h. Peningkatan pada indikator kemampuan teknis dapat dilakukan dengan cara membuat program pelatihan komputer. Hal tersebut dapat menambah pengetahuan karyawan dan membuat lebih terampil dalam bekerja.
- i. Peningkatan pada indikator kemampuan konseptual dapat dilakukan dengan aktif mengikuti apel pagi rutin. Karena di dalam apel tersebut terdapat arahan dari pimpinan mengenai tugas tiap jabatan dan informasi terbaru yang berkaitan dengan lembaga.
- j. Peningkatan pada indikator kemampuan hubungan interpersonal dapat dilakukan dengan cara membuat program kegiatan outbond. Kegiatan tersebut dapat meningkatkan kerjasama dan membuat semangat baru dalam bekerja.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengkaji dengan seaktual mungkin faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat 20,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Semarang: Karya Toha Putra, 2002.
- Ahmad, Shukri 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, 2012.
- Ali, Abbas J., "Rethinking Work Ethics", *International Journal Of Commerce And Management*, Vol. 23 No. 3, 2013.
- Ali, Abbas J. and Abdullah Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15, No. 1, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktek Edisi Revisi II* (Jakarta: Rhineka Cipta, 1991).
- Aziz, Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Beekun, Rafik Issa, "Islamic Business Ethic", *Internarional Institute of Islamic Thought*, 1996.
- Chiun Lo, May *et all.*," Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society : The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol.2 (Januari 2009).
- Departemen Pendidikan dan Budaya RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Djamilah, Siti, "*Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya Pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional*", Disertasi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2015.
- Fitria Astri, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003.
- Fitriastuti, Triana, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap*

- Kinerja Karyawan*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4 No. 2, Agustus 2013.
- Ghozali, Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS: Edisi ke 2*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Hadi, Syamsul, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan*, cet ke-1, Yogyakarta: Ekonisisa, 2006.
- Hartanto, Catur Sigit, *Analisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Banjarnegara*, Skripsi, Semarang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi UNNES, 2016).
- Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Komari, Nurul dan Fariastuti Djafar, "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia", *International Business Research*, Vol. 6 No. 12, 2013.
- Lailatirrohmah, Naafilah, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi, Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP, 2014.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior 12th Ed*, New York: Mc Graw-Hill, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Margono, *Metodologi Penelitian pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Majid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000.
- Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al Munawwir Arab – Indonesia*, ed. 2, cet. 14 Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Napel, Henk Ten, *kamus Teologi Inggris-Indonesia* Jakarta: PT BPK Gunung mulia, 1994.
- Noor, Juliyansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2012.
- Nurmatias, Faizal, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Tafaqquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddun Ummah, Vol. 1, No.1 (Oktober 2015).

- Prihantoro, Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen*, Jurnal UNIMUS, Vol. 8, No. 2 (Agustus 2012).
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi, 2009.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*, Jurnal Ilmiah UNTAG, Vol. 4, No. 3 (Oktober 2015).
- Retno, Ana dan Suharso, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2015.
- Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia PT Indeks, 2003.
- Robbins, dan Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Ratna Saraswati, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Sekaran, Uma, *Metode Penelitian untuk Bisnis Jilid 2 Edisi ke-4*, Jakarta: Salemba, 2006.
- _____, *Research Method for Bussiness: a skill-building approach* United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2013.
- Sri Rejeki, Marsudi Endang, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial*, Volume 02. No. 01, 2012.
- Sudjiono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: IKAPI, 2003.
- _____, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*, cet ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.

- Suyanto, Danang, *Uji KHI Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Tanzen, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta : Teras, 2009.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Teguh, Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Tobing, Diana Sulianti, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- _____, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wijaya, Toni, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Yousef, Darwish Abdulrahman, “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, 2001.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian, kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang tersedia dengan kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama Awang Dirgantara Putra, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Margirizki Bahagia Bantul*. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu disini semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan penelitian tersebut. Jawaban dalam angket ini akan kami jaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah ilmiah, dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap Bapak/Ibu.

Atas kerjasama dan ketersediaan mengisi angket ini kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

Awang Dirgantara Putra
NIM. 13240034

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :
USIA :
GENDER : L / P
DIVISI/JABATAN :
LAMA BEKERJA :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang tersedia di bawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda (✓) / centang pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN PENELITIAN

1. Etika Kerja Islam

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Bekerja adalah suatu usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani.					
2.	Bekerja bukan merupakan tujuan, melainkan hanya sarana untuk mencari keridlaan Allah SWT.					
3.	Bekerja adalah perwujudan rasa syukur kepada nikmat Allah SWT.					
4.	Saya bekerja dengan didasarkan pada tauhid.					
5.	Uang bukanlah satu – satunya motivasi dalam bekerja.					
6.	Senang berada dalam lingkungan yang menantang penuh perubahan dan dinamis daripada keadaan yang lamban atau statis.					

7.	Melakukan apa saja yang diyakini dalam bekerja selama tidak bertentangan dengan kehendak Allah.					
8.	Seseorang seharusnya menjalankan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik dari yang dimilikinya.					
9.	Konsultasi pada orang lain membuat seseorang mampu mengatasi kesulitan dan menghindari kekeliruan.					
10.	Memberikan kemudahan bagi orang lain dalam berkerja (berempati).					
11.	Eksplorasi dalam berkerja merupakan perbuatan tidak terpuji.					
12.	Membuat perjanjian dalam hubungan kemitraan kerja.					
13.	Mengeluarkan zakat atas hasil kerja, jika sudah memenuhi nisobnya.					
14.	Hasil dari pekerjaan adalah untuk dimanfaatkan sebaik – baiknya dalam rangka ibadah kepada Allah.					
15.	Kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi.					

2. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya membanggakan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini kepada orang lain di luar Instansi.					
2.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
3.	Berpindah dari PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul satu ke Instansi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
4.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul juga permasalahan saya sendiri.					

5.	Saat ini tetap bekerja di PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
6.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di Instansi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul.					
7.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini.					
8.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini adalah bahwa meninggalkan Instansi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, Instansi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.					
9.	Meskipun ada tawaran kerja dari Instansi lain dengan gaji yang lebih menarik, saya akan tetap bekerja pada PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini.					
10.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini.					
11.	Saya merasakan saat ini orang terlalu sering berpindah dari Instansi satu ke Instansi lain.					
12.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan PT. BPRS Margirizki Bahagia Bantul ini sekarang.					

3. Kinerja

No		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya menunggu instruksi dari pimpinan ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya bekerja malas-malasan ketika tidak diawasi pimpinan					
5.	Saya ragu-ragu ketika harus menentukan tindakan pada saat menghadapi masalah					
6.	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat					
7.	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
8.	Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami masalah dalam pekerjaan					
9.	Saya merasa malas ketika bekerja dalam sebuah kelompok					
10.	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
11.	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas					
12.	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
13.	Saya merasa terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan					

Komitmen Organisasi (uji 1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	44
2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	44
3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	49
4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	47
5	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	39
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	40
10	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	50
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	55
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
14	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	5	46
15	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	51
16	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	43
17	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	48
21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	46
22	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	5	4	44
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	47
24	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	50
25	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	51
26	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	51
27	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	44
28	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	49
29	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	47
30	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	39

Kinerja Karyawan (Uji 1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	jumlah
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	48
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	48
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	56
4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	47
5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	44
6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	42
10	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	57
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	60
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	57
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	56
16	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	46
17	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
19	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	54
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	55
21	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	51
22	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	49
23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	51
24	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	55
25	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	56
26	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	53
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	48
28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	56
29	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	47
30	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	44

Komitmen Organisasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	40
2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	40
3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	45
4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	43
5	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	35
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	53
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	36
10	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	46
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	51
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
14	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	41
15	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	46
16	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	38
17	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	42
19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	44
21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	41
22	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	5	40
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	42
24	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	45
25	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	46
26	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	47
27	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	45
29	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	43
30	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	35

Kinerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jumlah
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	44
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	44
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	4	43
5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	40
6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	38
10	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	56
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
16	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	42
17	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
19	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	51
21	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	47
22	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	45
23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	46
24	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
25	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53
26	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	49
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	44
28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
29	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	4	43
30	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	40

Validitas Etika Kerja Islam

Correlations

		EKI_1	EKI_2	EKI_3	EKI_4	EKI_5	EKI_6	EKI_7	EKI_8	EKI_9	EKI_10	EKI_11	EKI_12	EKI_13	EKI_14	JUMLAH
EKI_1	Pearson	1	,489**	-,046	,193	-,188	,156	,499**	,558**	,400*	,327	,232	,482**	,209	,365*	,554**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		,006	,808	,307	,320	,409	,005	,001	,028	,078	,216	,007	,267	,047	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_2	Pearson	,489**	1	,119	-,104	,327	,291	,251	,035	-,018	,422*	,303	,142	,393*	,332	,563**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,006		,532	,583	,078	,118	,181	,854	,924	,020	,104	,455	,032	,073	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_3	Pearson	-,046	,119	1	,454*	,411*	,462*	-,109	,117	,450*	,017	,339	,144	,169	,416*	,547**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,808	,532		,012	,024	,010	,568	,537	,012	,930	,067	,448	,371	,022	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_4	Pearson	,193	-,104	,454*	1	,241	,403*	,371*	,428*	,303	,040	,190	,295	-,015	,295	,525**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,307	,583	,012		,200	,027	,044	,018	,104	,832	,315	,114	,938	,114	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_5	Pearson	-,188	,327	,411*	,241	1	,427*	-,102	,000	,108	,305	,095	-,130	,330	,188	,448*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,320	,078	,024	,200		,019	,593	1,000	,571	,101	,618	,494	,075	,320	,013

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_6	Pearson Correlation	,156	,291	,462*	,403*	,427*	1	,161	,385*	,028	,030	,358	,199	-,088	,638**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,409	,118	,010	,027	,019		,396	,036	,885	,873	,052	,291	,644	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_7	Pearson Correlation	,499**	,251	-,109	,371*	-,102	,161	1	,562**	,118	,255	,235	,499**	-,025	,499**	,495**
	Sig. (2-tailed)	,005	,181	,568	,044	,593	,396		,001	,534	,174	,212	,005	,895	,005	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_8	Pearson Correlation	,558**	,035	,117	,428*	,000	,385*	,562**	1	,484**	,071	,465**	,584**	,022	,558**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,001	,854	,537	,018	1,000	,036	,001		,007	,710	,010	,001	,908	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_9	Pearson Correlation	,400*	-,018	,450*	,303	,108	,028	,118	,484**	1	,315	,331	,327	,319	,036	,495**
	Sig. (2-tailed)	,028	,924	,012	,104	,571	,885	,534	,007		,090	,074	,078	,085	,849	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_10	Pearson Correlation	,327	,422*	,017	,040	,305	,030	,255	,071	,315	1	-,113	,143	,579**	,155	,410*
	Sig. (2-tailed)	,078	,020	,930	,832	,101	,873	,174	,710	,090		,552	,452	,001	,414	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_11	Pearson Correlation	,232	,303	,339	,190	,095	,358	,235	,465**	,331	-,113	1	,510**	,246	,313	,640**

	Sig. (2-tailed)	,216	,104	,067	,315	,618	,052	,212	,010	,074	,552		,004	,189	,093	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_12	Pearson Correlation	,482**	,142	,144	,295	-,130	,199	,499**	,584**	,327	,143	,510**	1	,193	,373*	,597**
	Sig. (2-tailed)	,007	,455	,448	,114	,494	,291	,005	,001	,078	,452	,004		,308	,042	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_13	Pearson Correlation	,209	,393*	,169	-,015	,330	-,088	-,025	,022	,319	,579**	,246	,193	1	,070	,441*
	Sig. (2-tailed)	,267	,032	,371	,938	,075	,644	,895	,908	,085	,001	,189	,308		,714	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI_14	Pearson Correlation	,365*	,332	,416*	,295	,188	,638**	,499**	,558**	,036	,155	,313	,373*	,070	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,047	,073	,022	,114	,320	,000	,005	,001	,849	,414	,093	,042	,714		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,554**	,563**	,547**	,525**	,448*	,615**	,495**	,634**	,495**	,410*	,640**	,597**	,441*	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,003	,013	,000	,005	,000	,005	,025	,000	,000	,015	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	,032	,032	,000	,007	,065	,009		,494	,366	,654	,556	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO_8	Pearson Correlation	,212	,432*	,076	,226	,261	,184	,130	1	,308	,162	,028	,434*
	Sig. (2-tailed)	,260	,017	,691	,231	,164	,331	,494		,098	,392	,884	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO_9	Pearson Correlation	,582**	,619**	,261	,587**	,523**	,349	,171	,308	1	,434*	,176	,711**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,163	,001	,003	,059	,366	,098		,017	,352	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO_10	Pearson Correlation	,428*	,580**	,148	,441*	,525**	,490**	,085	,162	,434*	1	,568**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,018	,001	,436	,015	,003	,006	,654	,392	,017		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO_11	Pearson Correlation	,272	,286	,090	,267	,033	,297	,112	,028	,176	,568**	1	,457*
	Sig. (2-tailed)	,146	,126	,638	,154	,861	,111	,556	,884	,352	,001		,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,615**	,822**	,599**	,680**	,642**	,695**	,606**	,434*	,711**	,690**	,457*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	KK_9	KK_11	KK_12	KK_13	JUMLAH
KK_1	Pearson Correlation	1	,610**	,157	,469**	,193	,325	-,058	,359	-,064	,362*	,325	1,000**	,525**
	Sig. (2-tailed)		,000	,406	,009	,306	,080	,759	,051	,737	,049	,080	,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_2	Pearson Correlation	,610**	1	,454*	,387*	,508**	,507**	-,044	,270	,112	,252	,507**	,610**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,035	,004	,004	,818	,149	,556	,178	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_3	Pearson Correlation	,157	,454*	1	,165	,449*	,441*	,303	,496**	,369*	,077	,441*	,157	,560**
	Sig. (2-tailed)	,406	,012		,384	,013	,015	,104	,005	,045	,686	,015	,406	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_4	Pearson Correlation	,469**	,387*	,165	1	,576**	,345	,287	,531**	,510**	,517**	,345	,469**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,009	,035	,384		,001	,062	,124	,003	,004	,003	,062	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_5	Pearson Correlation	,193	,508**	,449*	,576**	1	,156	,236	,306	,412*	-,057	,156	,193	,479**
	Sig. (2-tailed)	,306	,004	,013	,001		,410	,209	,100	,024	,763	,410	,306	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_6	Pearson Correlation	,325	,507**	,441*	,345	,156	1	,320	,441*	,349	,483**	1,000**	,325	,801**
	Sig. (2-tailed)	,080	,004	,015	,062	,410		,085	,015	,058	,007	,000	,080	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_7	Pearson Correlation	-,058	-,044	,303	,287	,236	,320	1	,562**	,499**	,235	,320	-,058	,465**

	Sig. (2-tailed)	,759	,818	,104	,124	,209	,085		,001	,005	,212	,085	,759	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_8	Pearson Correlation	,359	,270	,496**	,531**	,306	,441*	,562**	1	,584**	,465**	,441*	,359	,731**
	Sig. (2-tailed)	,051	,149	,005	,003	,100	,015	,001		,001	,010	,015	,051	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_9	Pearson Correlation	-,064	,112	,369*	,510**	,412*	,349	,499**	,584**	1	,510**	,349	-,064	,652**
	Sig. (2-tailed)	,737	,556	,045	,004	,024	,058	,005	,001		,004	,058	,737	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_11	Pearson Correlation	,362*	,252	,077	,517**	-,057	,483**	,235	,465**	,510**	1	,483**	,362*	,668**
	Sig. (2-tailed)	,049	,178	,686	,003	,763	,007	,212	,010	,004		,007	,049	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_12	Pearson Correlation	,325	,507**	,441*	,345	,156	1,000**	,320	,441*	,349	,483**	1	,325	,801**
	Sig. (2-tailed)	,080	,004	,015	,062	,410	,000	,085	,015	,058	,007		,080	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_13	Pearson Correlation	1,000**	,610**	,157	,469**	,193	,325	-,058	,359	-,064	,362*	,325	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,406	,009	,306	,080	,759	,051	,737	,049	,080		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	,525**	,625**	,560**	,710**	,479**	,801**	,465**	,731**	,652**	,668**	,801**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,000	,007	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliabilitas etika kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	14

Reliabilitas komitmen organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	11

Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	12

Statistik deskriptiv variabel etika kerja Islam

ETIKA_KERJA_ISLAM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	3,3	3,3	3,3
	56	4	13,3	13,3	16,7
	59	1	3,3	3,3	20,0
	60	5	16,7	16,7	36,7
	61	4	13,3	13,3	50,0
	62	1	3,3	3,3	53,3
	63	3	10,0	10,0	63,3
	64	4	13,3	13,3	76,7
	66	2	6,7	6,7	83,3
	68	2	6,7	6,7	90,0
	72	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistik deskriptiv variabel komitmen organisasi

KOMITMEN_ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	2	6,7	6,7	6,7
	40	1	3,3	3,3	10,0
	43	1	3,3	3,3	13,3
	44	5	16,7	16,7	30,0
	46	3	10,0	10,0	40,0
	47	5	16,7	16,7	56,7
	48	3	10,0	10,0	66,7
	49	3	10,0	10,0	76,7
	50	2	6,7	6,7	83,3
	51	3	10,0	10,0	93,3
	55	1	3,3	3,3	96,7

58	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistik deskriptiv variabel kinerja karyawan

KINERJA_KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	3,3	3,3	3,3
	44	2	6,7	6,7	10,0
	46	1	3,3	3,3	13,3
	47	2	6,7	6,7	20,0
	48	3	10,0	10,0	30,0
	49	1	3,3	3,3	33,3
	51	4	13,3	13,3	46,7
	52	3	10,0	10,0	56,7
	53	1	3,3	3,3	60,0
	54	2	6,7	6,7	66,7
	55	2	6,7	6,7	73,3
	56	4	13,3	13,3	86,7
	57	2	6,7	6,7	93,3
	60	1	3,3	3,3	96,7
	61	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ETIKA_KERJA _ISLAM	KOMITMEN_ ORGANISASI	KINERJA_KARYAWAN
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,43	42,73	47,60
	Std. Deviation	4,688	4,076	4,687
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,118	,099
	Positive	,103	,111	,079
	Negative	-,069	-,118	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,567	,646	,543
Asymp. Sig. (2-tailed)		,905	,798	,929

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

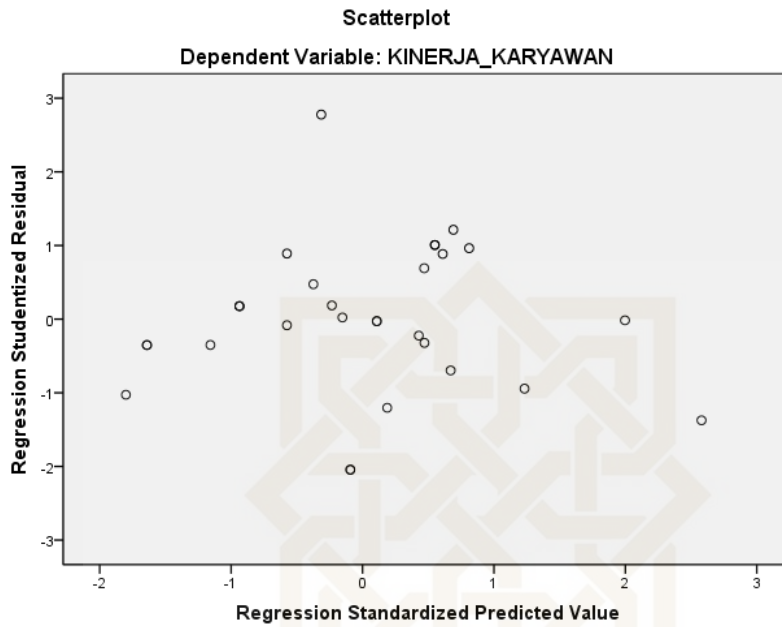
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,511	5,204		-,675	,506		
ETIKA_KERJA_ISLAM	,254	,099	,254	2,560	,016	,710	1,409
KOMITMEN_ORGANISASI	,849	,114	,738	7,439	,000	,710	1,409

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas



Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,511	5,204		-,675	,506
ETIKA_KERJA_ISLAM	,254	,099	,254	2,560	,016
KOMITMEN_ORGANISASI	,849	,114	,738	7,439	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	516,935	2	258,468	58,027	,000 ^a
Residual	120,265	27	4,454		
Total	637,200	29			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, ETIKA_KERJA_ISLAM

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,511	5,204		-,675	,506
ETIKA_KERJA_ISLAM	,254	,099	,254	2,560	,016
KOMITMEN_ORGANISASI	,849	,114	,738	7,439	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,797	2,111

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, ETIKA_KERJA_ISLAM

Uji R² individual etika kerja Islam – kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,424	,404	3,619

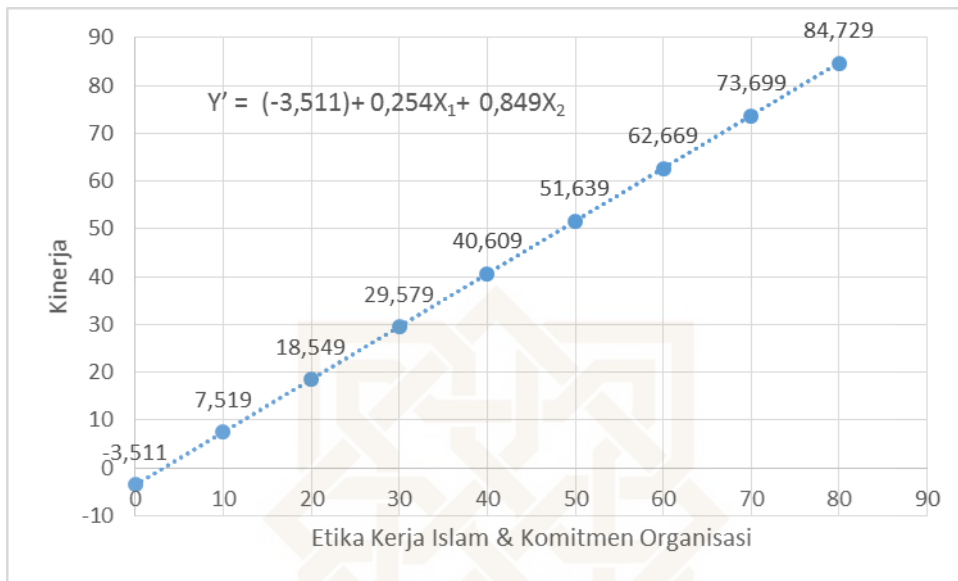
a. Predictors: (Constant), ETIKA_KERJA_ISLAM

Uji R² individual komitmen organisasi – kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,757	2,310

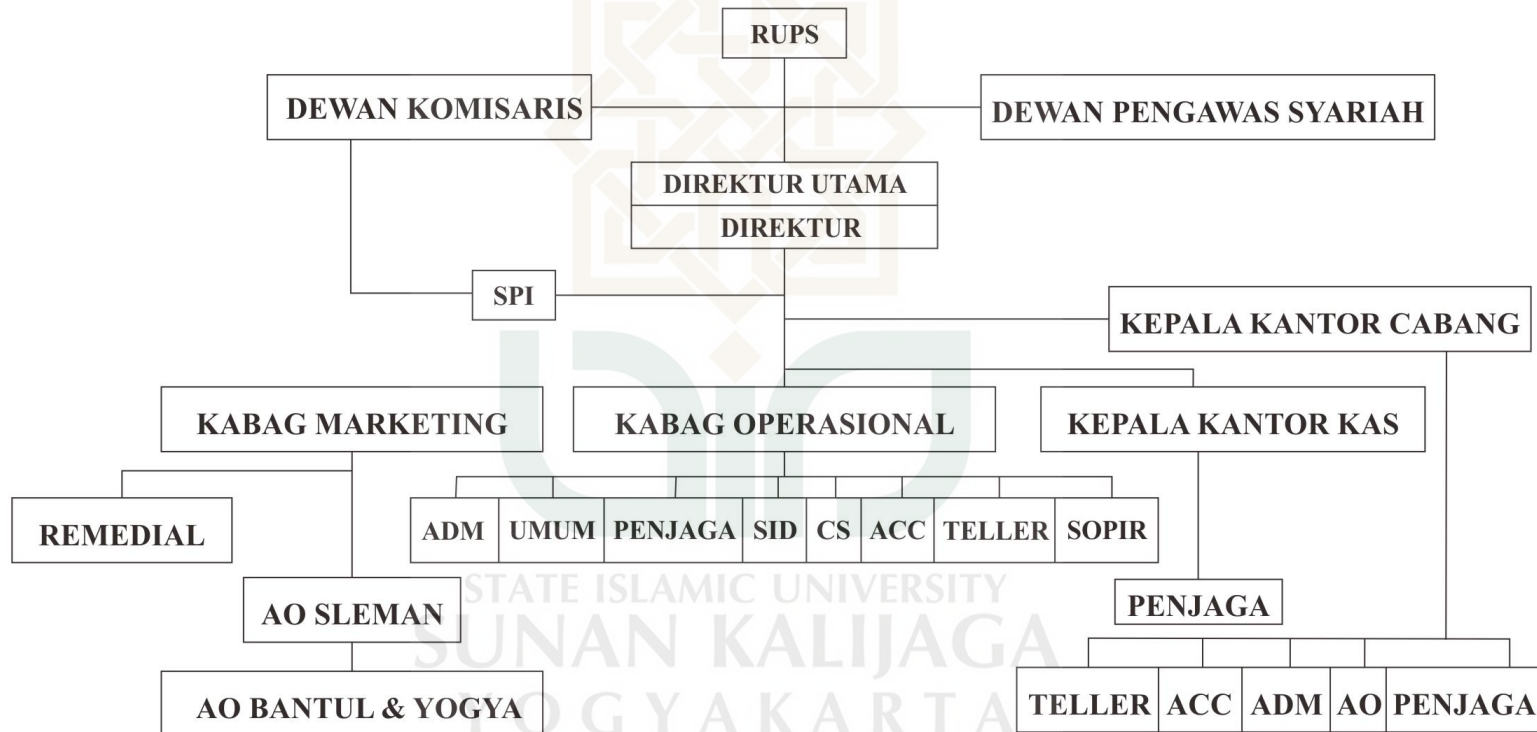
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI

Grafik Persamaan Regresi linear Berganda



Lampiran 4

STRUKTUR ORGANISASI BPRS MARGIRIZKI BAHAGIA KOTA YOGYAKARTA



Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Awang Dirgantara Putra.

Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 21 Desember 1994.

Alamat : Kauman, GM/I 139 A, RT. 037 / RW. 011, Yogyakarta.

Cp : 08562596747

E-mail : awangdirgantara94@gmail.com

B. Nama Orang Tua

Ayah : Rahmadi.

Ibu : Muhargini.

C. Riwayat Pendidikan

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kauman Yogyakarta, 2000.

2. SD Muhammadiyah Ngupasan I & II Yogyakarta, 2007.

3. SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta, 2010.

4. SMA Negeri 1 Sedayu, 2013.

D. Pengalaman Organisasi

1. Ketua 2 IRM SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

2. Ketua 2 Rohis Al-Wildan SMA Negeri 1 Sedayu.

3. Ketua 1 Pradana Putra Pramuka SMA Negeri 1 Sedayu.

4. Anggota OSIS SWIBHA SMA Negeri 1 Sedayu.

5. Anggota Himpunan Mahasiswa Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 April 2017

Awang Dirgantara Putra
NIM. 13240034

Lampiran 6

DENAH BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH MARGIRIZKI BAHAGIA BANTUL

