



Volume 4 Nomor 2, September 2024

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v4i2.1000>

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta

Ahmad Agin Kurniawan¹, Jalaludin², Saepul Bahri³^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Indonesia Purwakarta
Jln. Veteran No. 150-152, Cisereuh, Purwakarta, Jawa Barat 41118 Indonesia¹ahmadagin13@gmail.com²Jalaludin@sties-purwakarta.ac.id³Saepulbahri@sties-purwakarta.ac.id

ABSTRAK

Hasil observasi awal menunjukkan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai Desa Bojong Barat. Masyarakat mengeluhkan lambannya pelayanan dalam pembuatan dan pembaruan dokumen kependudukan seperti KTP, KK, dan Akte. Meskipun telah disediakan aplikasi pengaduan, respons dari masyarakat masih minim, dan pegawai tidak optimal dalam melayani. Beberapa pegawai juga terlihat menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Interaksi dan komunikasi antara pegawai dan masyarakat terbatas, menyebabkan informasi tidak efektif tersampaikan. Desa Bojong Barat memiliki nilai religius tinggi, yang seharusnya memberikan dampak positif, seperti transaksi bebas riba dan pelayanan sesuai nilai-nilai Islami. Etos kerja Islami dianggap mempengaruhi kinerja pegawai, dan penerapannya diharapkan dapat meningkatkan layanan dan kinerja pegawai Desa Bojong Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan teknik sampel menggunakan teknik *Snowball Sampling* dihasilkan sebanyak 60 orang. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji menggunakan software SPSS Versi 24 didapatkan nilai hasil uji t nilai t hitung $21,009 >$ dari nilai t tabel 1.67155 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 4, Nomor 2, September 2024

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>ISSN: [2797-040X](#) (Media Online) [2797-197X](#) (Media Cetak)

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Bojong Barat Purwakarta. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *R Square* didapatkan nilai 0,884, artinya pengaruh variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Bojong Barat Purwakarta sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% di pengaruhi variabel lain seperti Tingkat Penghasilan, Manajemen Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lain lain.

Kata Kunci: Etos Kerja, Etos Kerja Islami, Kinerja Pegawai, Pegawai Desa.

ABSTRACT

Initial observations showed several problems related to the performance of West Bojong Village employees. The community complained about the slow pace of service in making and renewing population documents such as KTP, KK, and Akte. Although a complaint application has been provided, the response from the community is still minimal, and employees are not optimal in serving. Some employees are also seen using work time for personal interests. Interaction and communication between employees and the community is limited, causing information to be conveyed ineffectively. West Bojong Village has high religious values, which should have a positive impact, such as usury-free transactions and services according to Islamic values. Islamic work ethic is considered to affect employee performance, and its implementation is expected to improve the service and performance of West Bojong Village employees. This study aims to determine the effect of Islamic Work Ethic on the Performance of West Bojong Village Employees Purwakarta. This study uses a descriptive quantitative approach, with a sample technique using Snowball Sampling technique resulting in 60 people. The results of this study can be concluded that based on the test results using SPSS Version 24 software, the value of the t test results is $21.009 >$ from the t table value of 1.67155 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence of the Islamic Work Ethic variable (X) on Employee Performance (Y) in West Bojong Village Purwakarta. Furthermore, the results of the coefficient of determination test show that the R Square value is 0.884, meaning that the effect of the Islamic Work Ethic variable (X) on Employee Performance (Y) in West Bojong Village Purwakarta is 88.4%, while the remaining 11.6% is influenced by other variables such as Income Level, Leadership Management, Work Discipline and others.

Keywords: Work Ethic, Islamic Work Ethic, Employee Performance, Village Employees.

I. PENDAHULUAN

Bekerja adalah kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah ta'ala sama dengan melakukan *jihad fisabilillah*. Terdapat beberapa faktor yang

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 4, Nomor 2, September 2024

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: [2797-040X](#) (Media Online) [2797-197X](#) (Media Cetak)

mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etos kerja Islami dan komunikasi ¹.

Kinerja adalah hasil atau capaian yang diperoleh seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu. Hal ini mencakup efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja yang tercermin dari pencapaian tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga mencakup aspek-aspek seperti kemampuan, keterampilan, inovasi, ketekunan, dan adaptabilitas individu atau tim dalam mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja memungkinkan untuk evaluasi dan umpan balik, baik untuk peningkatan individu maupun organisasi secara keseluruhan ².

Berdasarkan hasil observasi sementara, peneliti menemukan berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai desa, salah satunya masyarakat Desa Bojong Barat banyak keluhan terkait pelayanan pegawai Desa Bojong Barat yang dinilai lamban dalam menyelesaikan tugas administratif seperti Pembuatan KK (Kartu Keluarga), KTP, Akte Kelahiran dan lain-lain.

Masalah berikutnya adalah terkait dengan rendahnya respons masyarakat Desa Bojong Barat terhadap aplikasi pengaduan yang telah disediakan oleh pemerintah desa. Meskipun aplikasi ini sudah tersedia, masyarakat masih belum aktif dalam menggunakannya. Disamping itu, tingkat responsivitas pegawai Desa Bojong Barat terhadap pengaduan yang masuk juga belum optimal. Hal ini menciptakan hambatan dalam upaya memberikan pelayanan yang efektif melalui teknologi, dan perlu adanya upaya lebih lanjut untuk mempromosikan dan meningkatkan penggunaan aplikasi serta meningkatkan tingkat responsivitas dari pegawai terkait ³.

¹ Aprina Wardani Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)," *Jurnal Muqtasid* 2 (2017): 123.

² Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* 1 (2015): 49.

³ Yuli Yantika, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4, no. 2 (2018): 174.

Desa Bojong Barat adalah lingkungan yang memiliki tingkat nilai religius yang tinggi. Hal ini didasarkan pada sejumlah faktor. Pertama, budaya dan tradisi yang mengakar kuat di Desa ini sangat dipengaruhi oleh ajaran agama. Kebiasaan dan upacara adat sering kali terkait erat dengan nilai-nilai keagamaan dan perayaan keagamaan⁴.

Lingkungan yang memiliki nilai religius yang tinggi, khususnya dalam konteks nilai-nilai Islam, memberikan dampak positif yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Pertama, dalam aspek ekonomi, nilai-nilai agama Islam mendorong adanya transaksi yang bebas dari unsur ribawi atau riba. Prinsip-prinsip ekonomi Islam mengajarkan tentang keadilan, kejujuran, dan kebersamaan, yang mempengaruhi pola transaksi masyarakat, seperti perdagangan yang sesuai dengan syariat Islam⁵.

Berdasarkan fenomena diatas, dalam hal ini penulis berfokus kepada organisasi pemerintah skala Desa dan pada penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah etos kerja Islam berpengaruh pada kinerja Pegawai di Desa Bojong Barat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dengan ini penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta dan untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Etos Kerja Islami

Etos yang berasal dari bahasa Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etika yang mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral). Penggunaan kata etika, moral, dan akhlak menunjukkan kategori tindakan, sifat, atau perilaku manusia. Etika ialah teori tentang perilaku perbuatan manusia, dipandang dari nilai baik dan buruk, sejauh yang

⁴ Amirus Sodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkls Bmt Logam Mulia Grobogan,” *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (2018): 118–144.

⁵ Yeni Haryati and Mohamad Andri Ibrahim, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* (2021): 59–62.

ditentukan oleh akal ⁶.

Triyuwono mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar. Triyuwono mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-Qur’an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat. Menurut Triyono syariah pada hakikatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah ⁷.

2. Indikator Etos Kerja Islam

Etos kerja Islam adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya. Adapun indikator etos kerja Islami menurut Asifudin terdiri dari tiga yaitu diantaranya: ⁸

1. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah, meliputi:
 - a. Dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
 - b. Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.

⁶ Anisa Rizki, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Kasus Cv Kencana Jaya Teknik Bogor),” *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2018): 297–316.

⁷ Sri Anik and Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Perubahan Organisasi,” *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* 7, no. 2 (2003): 159–182.

⁸ Erwin Jusuf Thaib, “Al- Qur’an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam,” *Jurnal Dakwah Tabligh* 15, No. 1, (2014): 3.

- c. Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh.
 - d. Konsentrasi kegiatan terletak pada kewajiban, bukan ego.
 - e. Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja
 - f. Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
2. Kerja berlandaskan ilmu, meliputi:
 - a. Pernah mengalami suatu pengalaman puncak.
 - b. Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
 - c. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
 - d. Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.
 3. Kerja dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya, meliputi:
 - a. Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis
 - b. Mampu mengembangkan kreativitas.
 - c. Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
 - d. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya ⁹.

Sedangkan menurut Suyadi, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *performace* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku ¹⁰.

⁹ Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2015).

¹⁰ Prawirosuntono Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008).

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu ¹¹.

4. Indikator Kinerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins yaitu :¹²

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kehadiran
6. Kemampuan

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian tentang etos kerja Islami sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan Harjoni Desky ini berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe¹³. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, pertama, objek kajian penelitian terdahulu meninjau pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian saat ini berfokus pada penerapan etos kerja Islam pegawai desa terhadap tingkat kepuasan layanan kepada masyarakat. Kedua, lokasi penelitian terdahulu di Lhokseumawe, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di Desa Bojong Barat Kec Bojong Kab. Purwakarta. Ketiga, tahun penelitian terdahulu yaitu di tahun 2014, sedangkan tahun penelitian saat ini di tahun 2023. Keempat, penelitian terdahulu memakai metode *purposive sampling* sedangkan saat ini peneliti memakai metode *random sampling*.

Selanjutnya penelitian dilakukan Annidjatuz Zahra yang berjudul tentang Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen

¹¹ Ambar Teguh dan Rosidah, *No Title* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).

¹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi 10* (Jakarta: Indeks, 2006).

¹³ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe," *Inferensi* 8, no. 2 (2014): 459–478.

Yogyakarta¹⁴. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, pertama, objek kajian penelitian terdahulu Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian saat ini fokus penelitian sedangkan pada penelitian saat ini berfokus pada penerapan etos kerja Islam pegawai desa terhadap tingkat kepuasan layanan kepada masyarakat. Kedua, lokasi penelitian terdahulu di Yogyakarta, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di Desa Bojong Barat Kec Bojong Kab. Purwakarta. Ketiga, tahun penelitian terdahulu yaitu di tahun 2015, sedangkan tahun penelitian saat ini di tahun 2023.

Selanjutnya penelitian di lakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh¹⁵. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, pertama, objek kajian penelitian terdahulu yaitu pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai sedangkan pada penelitian saat ini fokus penerapan etos kerja Islam pegawai desa terhadap tingkat kepuasan layanan kepada masyarakat. Kedua, lokasi penelitian terdahulu di Kota Banda Aceh, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di Desa Bojong Barat Kec Bojong Kab. Purwakarta. Ketiga, tahun penelitian terdahulu yaitu di tahun 2016, sedangkan tahun penelitian saat ini di tahun 2023.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan Saimatun Nisak dan Adityawarman yang berjudul analisis pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi Jawa Tengah¹⁶. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, pertama, objek kajian penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, sedangkan pada penelitian saat ini fokus penelitian pada penerapan etos kerja Islam pegawai desa terhadap tingkat kepuasan layanan kepada masyarakat. Kedua, lokasi penelitian terdahulu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di Desa Bojong

¹⁴ Annidjatuz Zahra, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta" (UIN Sunan Kalijaga, 2015).

¹⁵ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh," *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no. 2 (2017): 185–200.

¹⁶ Saimatun Nisak and Adityawarman Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah," *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 28–42.

Barat Kec Bojong Kab. Purwakarta. Ketiga, tahun penelitian terdahulu yaitu di tahun 2021, sedangkan tahun penelitian saat ini di tahun 2023.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakter Responden

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- laki	37	61.7	61.7	61.7
	Perempuan	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas maka dari hasil data yang di peroleh dalam 60 sampel terdapat 37 Masyarakat laki-laki dengan persentase sebesar 61,7% dan 23 Masyarakat Perempuan dengan persentase 38,3% dengan total keseluruhan 60 Responden persentase 100%.

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 – 22	26	43.3	44.1	44.1
	23 – 27	19	31.7	32.2	76.3
	28 – 35	11	18.3	18.6	94.9
	35 Tahun Keatas	3	5.0	5.1	100.0
	Total	59	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		60	100.0		

Berdasarkan tabel diatas maka dari hasil data yang di peroleh dalam 60 sampel terdapat 26 responden (43,3%) berusia 18 – 22, 19 Responden (31,7%) berusia 23 – 27, 11 Responden (18,3%) berusia 28 – 35, dan 3 Responden (5,0%) berusia 35 tahun keatas, dengan total keseluruhan 60 Responden persentase 100%.

Tabel 4.3
Berdasarkan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bekerja	46	76.7	76.7	76.7
	Belum Bekerja	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas maka dari hasil data yang di peroleh dalam 60 sampel terdapat 46 Responden (76,7%) yang Bekerja dan 14 Responden (23,3%) yang Belum Bekerja dengan total keseluruhan 60 Responden persentase 100%.

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ Sederajat	46	76.7	78.0	78.0
	S1 (Sarjana)	13	21.7	22.0	100.0
	Total	59	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		60	100.0		

Berdasarkan tabel diatas maka dari hasil data yang di peroleh dalam 60 sampel terdapat 46 Masyarakat dengan pendidikan SMA/Sederajat dengan persentase 76,7%, dan Masyarakat dengan Pendidikan S1 (Sarjana) ada 13 orang dengan persentase 21,7% dengan total keseluruhan 60 Responden persentase 100%.

Tabel 4.5
Berdasarkan Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500.000 – 1.000.000	16	26.7	26.7	26.7
	1.000.001 – 2.000.000	16	26.7	26.7	53.3
	2.000.001 – 3.000.000	12	20.0	20.0	73.3
	Diatas 3.000.000	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas maka dari hasil data yang di peroleh dalam 60 sampel terdapat 16 Responden (26,7%) berpenghasilan 500.000 – 1.000.000, 16 Responden (26,7%) berpenghasilan 1.000.001 – 2.000.000, 12 Responden (20,0%) berpenghasilan 2.000.001 – 3.000.000, dan 16 Responden (26,7%) yang berpenghasilan diatas 3.000.000, dengan total keseluruhan 60 Responden persentase 100% .

B. Hasil Uji Statistik

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Variabel X (Etos Kerja Islam)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas instrumen variabel Etos Kerja Islam, dari 14 item soal pada kuisioner yang di ujikan pada 60 responden ternyata seluruh soal (14 soal) dinyatakan valid. Item soal dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam (X)

No Item Soal	r hitung	r tabel	sig. 0.05	Validitas	Keputusan
1	0.789	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
2	0.838	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
3	0.879	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
4	0.858	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
5	0.885	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
6	0.807	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
7	0.818	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
8	0.894	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
9	0.817	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
10	0.856	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
11	0.927	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
12	0.875	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
13	0.820	0.2144	0,000	Valid	Digunakan
14	0.862	0.2144	0,000	Valid	Digunakan

b. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas instrumen Variabel Kinerja, dari 12 item soal pada kuisioner yang di ujikan pada 60 responden ternyata seluruh soal (12 soal) dinyatakan valid. Item soal dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item Soal	r hitung	r tabel	sig. 0.05	Validitas	Keputusan
1	0.859	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
2	0.904	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
3	0.849	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
4	0.796	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
5	0.944	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
6	0.911	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
7	0.842	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
8	0.906	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
9	0.821	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
10	0.822	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
11	0.910	0.2144	0.000	Valid	Digunakan
12	0.930	0.2144	0.000	Valid	Digunakan

c. Uji Reliabilitas Variabel X (Etos Kerja Islam)

Hasil Uji Reliabilitas diperoleh nilai r hitung (0,972) lebih besar dari r tabel (0,2144) Menunjukkan bahwa instrument variabel Etos Kerja Islam dinyatakan Reliabel. Maka dengan demikian, sebanyak 14 item soal dinyatakan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian variabel (X) Etos Kerja Islam.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islam (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	14

d. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Hasil Uji Reliabilitas diperoleh nilai r hitung (0,972) Lebih besar dari r tabel (0,2144) Menunjukkan bahwa instrument variabel Kinerja Islam dinyatakan Reliabel. Maka dengan demikian, sebanyak 12 item soal dinyatakan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian variabel (Y) Kinerja.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	12

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Variabel X (Etos Kerja Islam)

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas Variabel Etos Kerja Islam (X)

		Etos Kerja Islam
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.97
	Std. Deviation	12.077
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.123
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil pengolahan data uji normalitas data, diperoleh nilai p -value (0,05) statistik uji one sample *Kolmogorov-smirnov test* dengan nilai **JAMMIAH** (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), **Volume 4, Nomor 2, September 2024**

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: [2797-040X](#) (Media Online) [2797-197X](#) (Media Cetak)

absolut (D) sebesar 0,128 ($D > 0,05$), maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Etos Kerja Islam (X) **berdistribusi normal**.

b. Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja (Y)

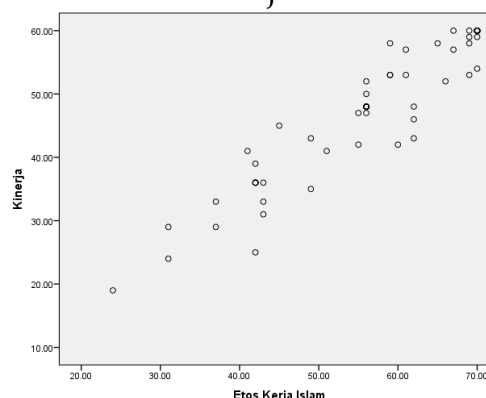
		Kinerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.20
	Std. Deviation	10.918
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil pengolahan data uji normalitas data, diperoleh nilai p-value (0,05) statistik uji one sample *Kolmogorov-smirnov test* dengan nilai absolut (D) sebesar 0,348 ($D > 0,05$), maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja(Y) **berdistribusi normal**.

2. Uji Linearitas

Gambar 4.1

Scatter Plot Uji Linearitas



Berdasarkan hasil output Grafik Sacatter Plot, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel Etos Kerja Islam (X) dengan variabel Kinerja (Y). Hubungan positif ini bermakna bahwa jika Etos Kerja Islam mengalami

peningkatan maka Kinerja Pegawai pun akan meningkat. Karena terdapat hubungan yang linear antara Variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap variabel Kinerja (Y) maka salah satu asumsi untuk model regresi pada penelitian ini sudah terpenuhi.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t, juga dikenal sebagai uji t-tes, adalah uji yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok sampel dan menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok-kelompok tersebut. Uji t berguna dalam penelitian ilmiah, dan bisnis untuk mengidentifikasi perbedaan yang bukan hasil kebetulan. Terdapat tiga jenis utama uji t: berpasangan, dan satu sampel. Hasil uji t menghasilkan t dan nilai p, yang membantu dalam pengambilan keputusan dan penentuan signifikansi perbedaan.¹⁷

Tabel 4.1
Uji T X Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.367	2.315		
	Etos Kerja Islam	.850	.040	.940	21.009 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $21,009 >$ dari nilai t tabel 1.67155 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi mengandung arti bahwa besarnya presentase varians yang satu ditentukan nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y.¹⁸

Diketahui, Nilai R Square 0,884 atau 88,4% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 88,4%.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2018).

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*.

Tabel 4.2
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.882	3.75295	1.609
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam					
b. Dependent Variable: Kinerja					

E. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah valid, reliabel, dan bersifat normal. Dalam uji parsial (uji t) di atas dapat diketahui yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $21,009 >$ dari nilai t tabel 1.67155 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian Terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.

2. Seberapa Besar Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta

Berdasarkan Indikator Etos Kerja Islam yaitu Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, kerja berlandaskan ilmu, dan kerja dengan dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya, dari indikator tersebut menghasilkan 14 pertanyaan yang disebar dalam bentuk kuisioner. Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui, Nilai R Square 0,884 atau 88,4% yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islam (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada

penelitian saat ini, seperti tingkat penghasilan, manajemen kepemimpinan, disiplin kerja dan lain lain.

Hasil penelitian terdahulu sudah dilakukan oleh Saimatun Nisak dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebesar 87,2% dipengaruhi oleh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Selebihnya 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara simultan maupun parsial. Selanjutnya diantara ketiga variabel tersebut pengaruh yang paling dominan adalah etos kerja Islami.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, nilai hasil uji t nilai t hitung 21,009 > dari nilai t tabel 1.67155 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Bojong Barat Purwakarta.

Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R Square didapatkan nilai 0,884, artinya pengaruh variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Desa Bojong Barat Purwakarta sebesar 88,4%, sedangkan sisanya 11,6% di pengaruhi variabel lain seperti Tingkat Penghasilan, Manajemen Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lain lain.

V. SARAN

Bagi Peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh Etos Kerja Islam serta bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Desa hendaknya mengkaji secara mendalam dengan cakupan objek dan kajian penelitian yang lebih luas. Tidak hanya terbatas pada Etos Kerja Islam saja. Perlu juga di teliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Minat seperti Tingkat Penghasilan, Manajemen Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)." *Jurnal Muqtasid* 2 (2017): 123.
- Ambar Teguh dan Rosidah. *No Title*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Anik, Sri, and Arifuddin. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan

- Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Perubahan Organisasi." *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* 7, no. 2 (2003): 159–182.
- Desky, Harjoni. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe." *Inferensi* 8, no. 2 (2014): 459–478.
- Erwin Jusuf Thaib. "Al- Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam." *Jurnal Dakwah Tabligh* 15, No. 1, (2014): 3.
- Haryati, Yeni, and Mohamad Andri Ibrahim. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* (2021): 59–62.
- Kiki Cahaya Setiawan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang." *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* 1 (2015): 49.
- Kirom, Bahrul. *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2015.
- Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no. 2 (2017): 185–200.
- Nisak, Saimatun, and Adityawarman Adityawarman. "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah." *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 28–42.
- Prawirosuntono Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Rizki, Anisa. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Kasus Cv Kencana Jaya Teknik Bogor)." *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2018): 297–316.
- Sodiq, Amirus. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkls Bmt Logam Mulia Grobogan." *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (2018): 118–144.
- Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Jakarta: Indeks, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4, no. 2 (2018): 174.
- Zahra, Annidjatuz. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga, 2015.