

**SKRIPSI**

**ANALISIS ETOS KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI  
KARYAWAN KUD LANGGENG DESA MARSAWA KECAMATAN  
SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**DISUSUN OLEH :**

**DINA SANTIKA**

**175210255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**UNIVERSITAS**

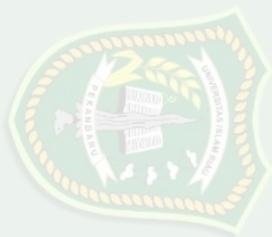
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**ISLAM RIAU**

**2023**



**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DINA SANTIKA  
NPM : 175210255  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : ANALISIS ETIKA KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI  
KARYAWAN KUD LANGGENG DESA MARSAWA KECAMATAN  
SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

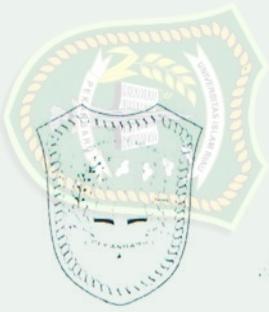
11/09/23 Dekan

( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674681

Fax. (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

No. HP : 082278028527

### KARTU KENDALI BIMBINGAN

Nama : DINA SANTIKA  
 NPM : 175210255  
 Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN / MSDM  
 Pembimbing I : Abd. RAZAK JER. SE., M.Si  
 Pembimbing II : \_\_\_\_\_  
 Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI, MOTIVASI  
KERJA ISLAMI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD  
LANGGENG DESA MARSAWA

### CATATAN PEMBIMBING

Tanggal	Pembimbing I	Paraf	Tanggal	Pembimbing II	Paraf
16/5	- judul 2 Variabel sejajar saja				
	- Data komparasi komparasi 1 th	J			
	- Pemasukan Politik Format Regulasi	J			
21/4	- Outline Buat kerangka	J			
22/4	- Aca (arsang Politik	J			
29/7	- judul di edit tab I-IV diperbaiki	J			
	- Uraian Perbandingan Kualitatif	J			
13/10-2	- disempurnakan lagi	J			
2/12	- Aca Selesai	J			

CAH : Sk ?



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 248/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 28 Maret 2023, Maka pada Hari Rabu 29 Maret 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Dina Santika  |
| 2. NPM                  | : 175210255   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan Kud Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. |
| 5. Tanggal ujian        | : 29 Maret 2023   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 Menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (79,2) B+</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Pekanbaru, 29 Maret 2023  
Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 248 / Kpts/FE-UIR/2023  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai. tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Dina Santika  
N P M : 175210255  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Analisis Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan Kud Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	S Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
pada tanggal : 29 Maret 2023  
  
Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

# SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 244/Kpts/FE-UIR/2021

## TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :

Nama : Dina Santika

N P M : 175210255

Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Etos Kerja Islami Dan Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 19 Maret 2021

Dekan



Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Dina Santika  
NPM : 175210255  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Analisis Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan Kud Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.  
Hari/Tanggal : Rabu 29 Maret 2023  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 79 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

Pekanbaru, 29 Maret 2023  
Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dina Santika  
 NPM : 175210255  
 Judul Proposal : Analisis Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.  
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 16 Februari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2.
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
 A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 16 Februari 2022  
 Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Dina Santika  
NPM : 175210255  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Syariah  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 02 April 2021

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.  
NPK. 86 0802 062

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : DINA SANTIKA  
**NPM** : 175210255  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS ETIKA KERJA ISLAMIS DAN MOTIVASI KERJA ISLAMIS KARYAWAN KUD LANGGENG DESA MARSAWA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH HAKSIP MILIK :  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 11 April 2023

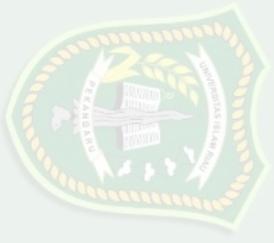
Saya yang membuat pernyataan,



06631AKX362960669

Dina Santika

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

## ABSTRAK

### **ANALISIS ETOS KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI KARYAWAN KUD LANGGENG DESA MARSAWA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**DINA SANTIKA**

**175210255**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana etika kerja dan motivasi kerja Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada KUD tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Jenuh Sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan optimal.

**Kata Kunci: Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## ABSTRACT

### ANALYSIS OF ISLAMIC WORK ETHICS AND ISLAMIC WORK MOTIVATION OF KUD LANGGENG EMPLOYEES, MARSAWA VILLAGE, SENTAJO RAYA DISTRICT, KUANTAN SINGINGI REGENCY

DINA SANTIKA

175210255

The purpose of this study was to determine and analyze how the work ethic and Islamic work motivation of KUD Langgeng employees in Marsawa Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The population in this study were all employees who worked at the KUD. The sampling technique used in this study was Saturated Sampling, that is, the entire population was used as the research sample, amounting to 42 people. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study used descriptive analysis.

The results of this study indicate that the Islamic work ethic and Islamic work motivation of KUD Langgeng employees, Marsawa Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency have been running optimally.

**Key Word: Islamic Work Ethics And Islamic Work Motivation**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



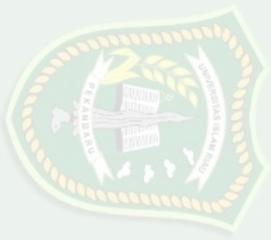
## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Analisis Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua terutama mama Yurasmidenti yang sangat berjasa dan yang dina paling sayangi dan cintai, dan Alm Papa Basri yang belum sempat melihat



putri kecilnya wisuda. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada Kakak Dian Hayati, Nenek, Tante Nia, Tante Iba, Tante Ihas dan keluarga besar besar Rajulis yang sudah mensupport penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada adek-adek yang sudah support dan siap mengantar kakak kesana kemari (Siska Mulyani dan Nofita Septiani). Meskipun ini waktu yang telat bagi penulis, tapi penulis mengucapkan terimakasih banyak yang telah membantu penulis.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau., sekaligus selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
4. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
5. Terimakasih kepada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang telah membantu penulis untuk memberikan



data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini

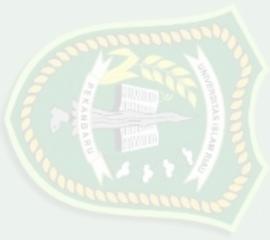
6. Terimakasih kepada Suami tercinta Nugraha Inshan Ramadhan yang sudah menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. I Love U Sayang!
7. Terimakasih kepada bestie aku yang sangat setia tapi sudah mendahului Dina menyelesaikan skripsinya (Ririn Rionita, S.E) yang sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini. Meskipun penulis lama menyelesaikannya kalian tetap mendukung dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 15 Juni 2022

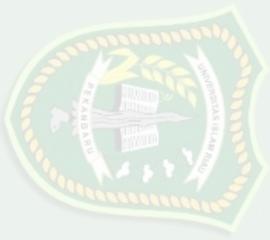
Dina Santika

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Etika Kerja Islami .....	11
2.1.1 Pengertian Etika .....	11
2.1.2 Pengertian Etika Kerja .....	12
2.1.3 Pengertian Etika Kerja Islami .....	13
2.1.4 Karakteristik Etika Kerja Islami.....	16
2.1.5 Fungsi Etika Kerja Islami .....	19
2.1.6 Tujuan Etika Kerja Islami .....	20
2.1.7 Ciri-Ciri Etika Kerja Islami.....	20
2.1.8 Membangun Etika Kerja Islami .....	22
2.2 Motivasi Kerja Islami.....	24
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Islami.....	24
2.2.2 Karakteristik Motivasi Kerja Islami.....	28
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja Islami .....	32
2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja Islami .....	34
2.3 Penelitian Terdahulu .....	35
2.4 Kerangka Penelitian .....	35
2.5 Hipotesis Penelitian .....	36



### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian .....	37
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	41

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Gambaran Umum KUD Langgeng Desa Marsawa .....	46
4.2 Visi dan Misi KUD Langgeng Desa Marsawa.....	47
4.3 Struktur Organisasi KUD Langgeng Desa Marsawa.....	48
4.4 Tugas dan Tanggungjawab Jabatan dan Wewenang KUD Langgeng Desa Marsawa.....	50
4.5 Aktivitas KUD Langgeng Desa Marsawa .....	52

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Gambaran Umum Responden .....	53
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
5.1.2 Usia Responden .....	54
5.1.3 Pendidikan Responden .....	55
5.1.4 Masa Kerja Responden .....	56
5.2 Uji Kualitas Data.....	56
5.2.1 Uji Validitas Data .....	56
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	58
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islami.....	59
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Islami .....	76
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	90

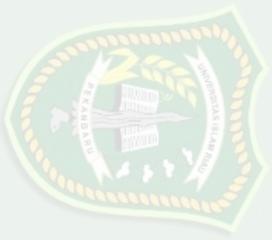
### **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	94
6.2 Saran .....	95

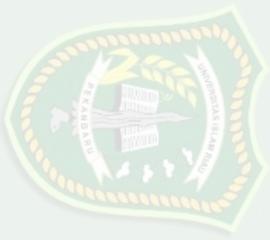
### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Pengurus dan karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Simpanan dan Pinjam KUD Langgeng Desa Marsawa .....	3
Tabel 1.3	Tingkat Kehadiran Karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	38
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia .....	54
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi .....	55
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.5	Uji Validitas Data .....	57
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan niat dalam bekerja didasari pada ibadah .....	59
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan berlaku baik kepada setiap anggota dan juga organisasi .....	60
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan berupaya dalam bekerja untuk memberikan manfaat kepada anggota .....	61
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mencapai hasil dan standar kerja dari instansi .....	62
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja.....	63
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja .....	64
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja .....	65



Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa mempunyai komitmen dalam bekerja .....	66
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	67
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memperbaiki keterampilan dan pengetahuannya .....	68
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan bekerja keras dalam menuntaskan pekerjaan .....	69
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	70
Table 5.19	Tanggapan Responden Mengenai karyawan KUD Langgeng Desa memiliki semangat dalam bekerja.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan KUD Langgeng selalu merasa ada persaingan yang sehat dalam pekerjaan .....	72
Tabel 5.21	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Etika Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi .....	73
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan niat yang baik untuk tujuan organisasi ...	76
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa mampu bekerja dengan ikhlas dan tanpa pamrih .....	77
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Imbalan yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup .....	78
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa selalu bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan.....	79
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah melalaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.....	80



Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi .....	81
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Kelompok kerja KUD Langgeng Desa tidak pernah merugikan instansi.....	82
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan mengharapkan Ridha dari Allah SWT...	83
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah ria (pamer) dalam prestasi kerjanya .....	84
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Meskipun tugas yang diberikan KUD Langgeng Desa banyak karyawan teliti dan semangat dalam menyelesaikan tugas.....	85
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut.....	86
Tabel 5.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi .....	87

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## BAB I

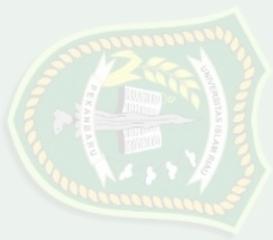
### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha yang meningkat menyebabkan tekanan persaingan bisnis juga semakin ketat. Persaingan dan perubahan yang terjadi Agar mampu menghadapi persaingan dibutuhkan dukungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya mewujudkan tujuan perusahaan dan juga dalam menghadapi persaingan usaha. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal mendasar yang menentukan dalam memenangkan persaingan. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia akan menjadi batu sandungan bagi organisasi perusahaan. Oleh sebab itu jika organisasi perusahaan ingin memenangkan persaingan maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia yang merupakan modal utama, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkatkan.

Menurut Wibowo (2011:10) pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas



yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen untuk meningkatkan etos kerja Islami dan motivasi kerja Islami di KUD Langgeng Desa.

KUD Langgeng merupakan salah satu KUD yang beroperasi di Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. KUD Langgeng dikelola oleh pengurus dan memiliki beberapa unit usaha yang masing-masing dikelola oleh beberapa orang karyawan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Koperasi mengatakan bahwa pengurus koperasi adalah bagian dari anggota koperasi juga yang dilakukan untuk berjalannya pelaksanaan koperasi tersebut. Komposisi karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Pengurus Dan Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Komposisi Jabatan	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Ketua I dan II	2	-	2
2	Sekretaris I dan II	2	-	2
3	Kepala Tata Usaha	-	1	1
4	Badan Pengawas	4	1	5
5	Unit Usaha Kebun Sawit & PKS	5	2	7
6	Unit Usaha Pabrik Pupuk Organik	5	-	5
7	Unit Usaha Waserda	2	1	3
8	Unit Usaha Alat Berat	7	1	8
9	Unit Usaha Simpan Pinjam	2	4	6
10	Keamanan	3	-	3
Jumlah		32	10	42

Sumber: KUD Langgeng Desa Marsawa, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah pengurus KUD dan karyawannya berjumlah 42 orang yang terdiri dari 32 orang laki-laki dan 10 orang perempuan.

Aktivitas KUD Langgeng adalah melakukan aktivitas keuangan dalam bentuk simpan pinjam. Perkembangan simpan pinjam yang terjadi beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Simpan dan Pinjam Pada KUD Langgeng Desa Marsawa**

Tahun	Simpan		Pinjam	
	Anggota (Orang)	Jumlah (Rp)	Anggota (Orang)	Jumlah (Rp)
2018	316	3.429.342.745,33	467	9.427.625.500,00
2019	297	3.171.250.216,04	343	7.311.721.827,60
2020	243	2.950.386.250,00	371	8.597.332.343,92

Sumber: KUD Langgeng Desa Marsawa, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui jumlah simpanan dan pinjaman pada KUD Langgeng Desa Marsawa yang menunjukkan penurunan merupakan salah satu indikasi penurunan hasil kerja karyawan pada KUD Langgeng Desa Marsawa. Seharusnya setiap karyawan yang ada harus melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin guna mencapai tujuan KUD, karena Islam telah menyuruh setiap umatnya untuk mampu bekerja dengan baik. Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya tercermin dari tingkat kehadiran karyawan di KUD Langgeng yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Presensi Karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi						Total Kasus
		Sakit		Alpa		Izin		
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	
2016	39	9	23,08	4	10,26	5	12,82	18
2017	39	12	30,77	2	5,13	3	7,69	17
2018	41	8	19,51	5	12,20	8	19,51	21
2019	42	5	11,90	5	11,90	9	21,43	19
2020	42	5	11,90	7	16,67	9	21,43	21

Sumber: KUD Langgeng Desa Marsawa, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa total absensi dalam kurun waktu 5 tahun selalu padatingkat yang fluktuatif. Kasus terbanyak terjadi pada tahun 2018 dan 2020 yaitu sebanyak 21 kasus. Banyaknya kasus yang terjadi mengindikasi bahwa kinerja karyawan kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka fenomena yang ada di KUD Langgeng Desa Marsawa ini adalah sebagai berikut: 1) Karyawan kurang memperhatikan permasalahan yang dihadapi oleh nasabah 2) Karyawan sulit menahan emosi jika ada nasabah yang berperilaku kurang baik, 3) karyawan masih sering menunda penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktunya. 4) Etika kerja Islami yang ada pada KUD Langgeng Desa ini masih kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan pada KUD Langgeng ini memiliki skill dan kemampuan kerja yang rendah, 5) karyawan masih belum ingin dan belum siap untuk terampil dalam bekerja dengan pencapaian yang lebih maksimal lagi. 6) Serta karyawan masih belum mampu menghasilkan prestasi kerja yang membuat KUD Langgeng Desa mendapatkan prestise di Kabupaten Kuansing ini.

Keberadaan koperasi ini dalam aktivitas kesehariannya berdasarkan kesepakatan pengurus dan anggota koperasi bahwa dalam menjalankan aktivitas koperasi harus mencerminkan dan dilandasi oleh nilai-nilai Islami yaitu menerapkan etos kerja atau etika kerja Islami. Etika kerja islami merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Etika kerja islami yang harus dijabarkan oleh setiap karyawan antara lain adalah a) ingin membantu setiap keinginan dan kebutuhan nasabah sampai tuntas, b) selalu memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh nasabah, c) sopan dan ramah dalam melayani nasabah tanpa melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun, d) memiliki rasa toleransi yang tinggi dalam menghadapi segala tindak tanduk nasabah, e) menjaga perasaan nasabah agar tetap merasa tenang dan yaman dan menimbulkan rasa kepercayaan, f) dapat menahan emosi dari setiap kasus yang dihadapi terutama dalam melayani nasabah yang berperilaku kurang baik, dan g) menyenangkan orang lain merupakan sikap yang harus ditunjukkan oleh setiap karyawan (Kasmir, 2015:133).

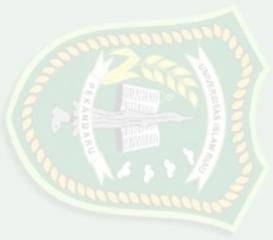
Kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk penerapan etika kerja Islami pada KUD Langgeng adalah KUD Langgeng 1) melakukan kegiatan pengajian rutin dua minggu sekali yang diadakan setiap hari jumat dengan mengundang beberapa orang anak yatim yang ada dilingkungan sekitar KUD Langgeng, pada hari besar Islam



karyawan KUD Langgeng ini selalu membuat atau mengadakan acara dengan mengundang seluruh masyarakat yang ada di daerah Kuansing ini.

Faktor yang lain yang menyebabkan penurunan pelaksanaan kerja karyawan adalah motivasi kerja Islami. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri (Busro, 2018:51). Dengan adanya dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diharapkan. Motivasi karyawan yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan yang berdampak terhadap produktivitas organisasi. Sebaliknya kinerja karyawan yang bagus atau meningkat akan meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi karyawan dipengaruhi antara lain oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan. Karakteristik situasi kerja terdiri dari lingkungan kerja dan tindakan organisasi (Stoner dan Freeman dalam Sumarsono, 2013:170).

Fenomena motivasi kerja Islami yang terjadi di KUD Langgeng adalah karyawan pada KUD Langgeng Desa ini memiliki motivasi kerja yang belum mampu bertanggungjawab dengan menyelesaikan tugasnya, misalnya anggota karyawan selalu melimpahkan tugasnya kepada anggota yang lain, karyawan pada KUD Langgeng ini masih selalu melalaikan pekerjaannya dan menunda tugasnya untuk diselesaikan saat itu juga, serta masih ada beberapa anggota karyawan yang masih belum taat aturan dalam bekerja sehingga masih ada absen atau izin kerja dalam waktu yang cukup lama sehingga seluruh tugas di selesaikan dengan anggota



yang lainnya. Hal ini yang menyebabkan motivasi kerja Islami pada KUD Langgeng ini masih dikatakan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Maksun (2020) dengan judul Kepemimpinan Islami dan Etika Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan islami dan etika islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Etika Kerja**

**Islami Dan Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**”

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan pokok adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etika kerja Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Bagaimana motivasi kerja Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi?

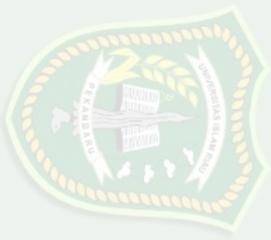
### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja islami karyawan KUD

Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kuantan Singingi



- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kuantan Singingi.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Bagi penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan tentang etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pada sebuah instansi dan lembaga pemerintahan.

b) Bagi instansi

Diharapkan pada penelitian ini bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengetahui etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pegawai dalam bekerja.

c) Bagi Peneliti selanjutnya

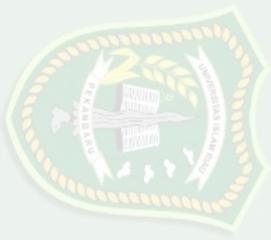
Penelitian ini dapat digunakan sebagai refensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

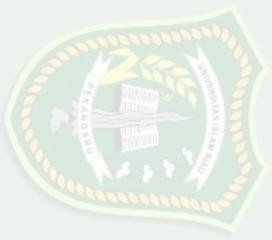
### 1.4 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi enam bab yang kemudian terbagi menjadi sub bab sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.





**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang terdiri dari etika kerja islami dan indicator nya, pengertian motivasi kerja islami dan indicator, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Islami, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menggambarkan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan uraian secara garis besar mengenai sejarah singkat KUD Langgeng Desa, visi dan misi KUD Langgeng Desa, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis etika kerja islami, analisis motivasi kerja islamia dan pembahasan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Etika Kerja Islami

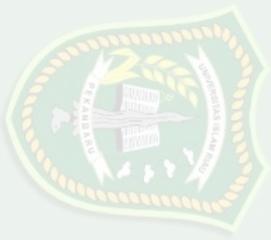
##### 2.1.1 Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar-salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral (Ismanto, 2015:41).

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga, dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup (Simorangkir, 2013:3).

Etika (dan segala sesuatu yang bertalian dengannya) menyangkut interaksi antar manusia, maka selanjutnya mengalami perkembangan menjadi etika agama-agama (etika Kristen, etika Islam; etika Budha, dan seterusnya), etika politik, etika profesi, etika pelayanan, etika medis dan lain sebagainya. Kesemuanya itu, kemudian menghasilkan atau membentuk suatu kode etik yang lebih spesifik sesuai bidang masing-masing profesi. Misalnya, kode etik kedokteran, kode etik pengacara, kode etik rohaniawan dan seterusnya (Narjon, 2013:8).

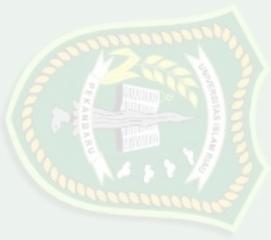
Menurut Rismawaty (2008: 68) mengatakan bahwa etika adalah penyelidikan filosofis mengenai kewajiban-kewajiban manusia, dan hal-hal yang



baik dan buruk yang merupakan cabang dari aksiologi, yaitu ilmu tentang nilai yang menitikberatkan tentang moral. Sedangkan menurut Kasmir (2005: 185-186) mengatakan bahwa arti sempit etiket ini sering disebut dengan etika yang artinya tata cara berhubungan dengan manusia lainnya. Dan dalam Bahasa yang luas etiket sering kali disebut tindakan untuk mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat. Tingkah laku ini perlu diatur agar tidak melanggar norma-norma atau kebiasaan yang berlaku dimasyarakat. Etiket ini bertujuan agar norma-norma yang berlaku akan dihargai sehingga setiap undangan merasa dihargai begitu juga dengan yang mengundang akan merasa dihargai.

Karena dengan memelihara etika kerja karyawan maka akan dapat membina dan menjaga hubungan seperti akan menimbulkan rasa ketertarikan, sehingga terbina hubungan yang lebih baik dan akrab kemudian karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

Menurut Asifuddin (2004: 27) menjelaskan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang suatu kelompok manusia atau bangsa. Etika kerja juga menjelaskan etse kerja yang merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat. Menurut Toto Asmara (2002: 20) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri dan cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna tentang suatu pekerjaan yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang secara optimal.



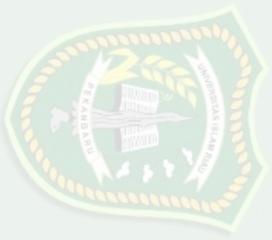
Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak belakang dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran dan keunggulan watak.

### **2.1.2 Pengertian Etika Kerja Islami**

Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran syariat Islam. Al-Qur'an dan As-Sunnah merupakan pegangan dan landasan utama dalam etika Islam, sebab pandangan umum dalam masyarakat Islam tentang berbagai perilaku yang benar dalam melaksanakan kewajiban - kewajiban agama, pemahaman yang benar tentang doktrin-doktrin keagamaan tidak bisa dipisahkan dari berbagai unsur pokok dalam kehidupan moral (Narjon, 2013:9).

Menurut Marri (2012:135) etika kerja Islami adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islami ini awalnya didasarkan pada Al-Qur'an, ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa kerja keras menyebabkan dosa akan diampuni dan warisan dari empat khalifah Islam.

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasinya atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan



menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat dikatakan juga bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya (Tasmara, 2012: 26).

Menurut Janan Asifuddin (2004: 234) mengatakan bahwa etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada system keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar dan berhubungan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Sedangkan menurut Astri Fitria (2003: 19) mengatakan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat kepada semua makhluk. Tujuan itu secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia.

Menurut Beekun terdapat beberapa parameter kunci untuk sistem etika Islam yaitu (Narjon, 2013:9):

- a. Perilaku dinilai etis bergantung pada niat baik masing-masing individu.
- b. Niat yang baik harus diikuti oleh perbuatan baik. Niat baik tidak dapat mengubah perbuatan haram menjadi halal.
- c. Islam memberikan kebebasan individu untuk mempercayai sesuatu atau berbuat sesuatu, selama tidak mengorbankan nilai tanggung jawab dan keadilan.
- d. Harus ada kepercayaan bahwa Allah memberikan kepada individu pembebasan (*freedom*) yang komplit, dari sesuatu atau siapa pun selain Allah.
- e. Keputusan mengenai keuntungan mayoritas atau minoritas tidak diperlukan.

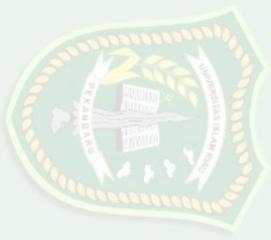
Sebab etika bukanlah permainan angka.



- f. Islam menggunakan sistem pendekatan terbuka kepada etika, tidak tertutup atau *self-oriented system*. Tak ada egoisme dalam Islam

Menurut Sundary yang dikutip oleh Ridwan, ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha sebagai berikut (Ridwan, 2013:74):

- a. Niat yang baik, karena niat sangat menentukan terhadap nilai suatu kerja, maka niat harus betul-betul tulus dan ikhlas. Maksudnya niat bekerja harus didasarkan "karena Allah". Bila niat ditujukan karena Allah, maka akan memiliki dimensi ibadah, yang tentunya akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT, di samping imbalan materi sebagai hasil kerjanya.
- b. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Sebagai makhluk Tuhan yang diberikan kesempurnaan ciptaan, manusia mempunyai seperangkat kewajiban kepada Allah SWT dalam bentuk Ibadah, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tidak sampai melalaikan ibadah kepada Allah.
- c. Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan. Etika suka sama suka ini merupakan satu isyarat bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dengan pembeli, antara produsen dengan konsumen, antara buruh dengan majikan, dan antara bawahan dengan atasan karena kedua belah pihak itu saling membutuhkan (interdependensi).
- d. Dilandasi akhlak dan mental yang baik. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang Islami harus dilandasi oleh akhlak yang mulia, karena itu para pekerja atau



pegawai, pedagang ataupun pekerjaan lainnya harus mempunyai akhlak dan sikap mental yang baik

Etika kerja Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Muhammad dan Alimin, 2015:57).

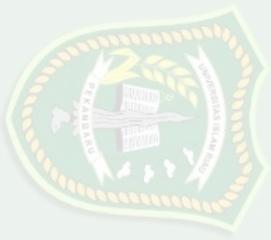
Etika kerja Islami mengandung dua dimensi yaitu dimensi *ukhrawi* dan duniawi. Dalam dimensi *ukhrawi*, syariah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Bekerja yang didasarkan pada prinsip syariah, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi, syariah mengajarkan konsep *ihsan* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna.

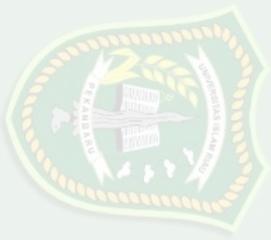
### 2.1.3 Karakteristik Etika Kerja Islami

Menurut Hafidhuddin (2003: 40-41) mengatakan bahwa karakteristik dari etika kerja Islam dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

#### 1) Al-shalah (baik dan bermanfaat)

Menurut Said Mahmud menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan yang dapat digolongkan sebagai amal saleh yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku, dan yang kedua pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, Sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya menjadi syarat amal saleh sebagai dasar dan jiwa etika kerja Islami.





Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok (Nasichin, 2010: 113)

## 2) Al- Itqan (Kemantapan)

Kualitas kerja yang itqan adalah hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal dari pekerjaan yang secara teknis. Untuk itu dibutuhkan dukungan dan pengetahuan yang secara optimal. Diantara bentuknya yang sangat tuntas untuk melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian dibidangnya dan lain sebagainya. Dalam konteks ini, islam mewajibkan umatnya agar terus menambah dan mengembangkan ilmunya dan terus berlatih.

Suatu keterampilan yang sudah dimiliki mungkin saja bisa hilang akibat selalu meninggalkan latihan, padahal manfaat yang besar untuk masyarakat. Karena itu melepat atau mentelantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas dari pada output yang banyak namun kurang bermutu.

## 3) Al-Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas ihsan memiliki dua makna dan memberika dua pesan yaitu sebagai berikut:

### a) Ihsan berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan

Dengan makna yang pertama ini maka pengertian ihsan sama dengan itqan.

Pesan yang dikandungnya adalah agar setiap muslim memiliki komitmen

terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakannya.

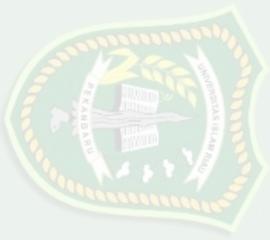
- b) Ihsan mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, sumber daya yang lainnya. Semangat kerja yang ihsan ini akan dimiliki seseorang bekerja dengan semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4) Al- Mujahadah (kerja keras yang optimal)

Kerja keras, yang dalam Islam maknanya adalah mujahadah yang luas yaitu mengerahkan segenap daya dan kemampuannya yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Karena sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang dibutuhkan. Tinggal peran dari manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagukannya secara optimal untuk mendapatkan Ridha Allah SWT (Fitrianto, 2011: 27)

5) Tanafus dan Ta'awun (berkompetisi dan tolong menolong)

Berkompetisi atau berlomba-lombalah di mana pun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar membuat kebaikan, karena yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah ihsan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan esot persaingan dalam kualitas kerja yang islami. Oleh karena itu dasar dari semangat dalam kompetisi Islami ini adalah ketaatan kepada Allah



dan ibadah serta amal shalih maka wajah persaingan itu tidaklah sulit, saling menyalahkan atau mengorbankan, akan tetapi untuk saling membantu.

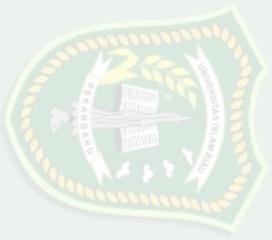
Kemudian haruslah saling tolong menolong dan tolong menolong yang diartikan ini dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan (Fitrianto, 2011: 29)

#### **2.1.4 Fungsi Etika kerja Islam**

Etika kerja islam yang dikatakan oleh Triyuwono (2000) menunjukkan bahwa tujuan etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat kepada semua makhluk. Tujuan ini secara normative berasal dari keyakinan islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan ini pada hakikatnya bersifat transedental karena tujuan itu terbatas pada kehidupan dunia individu, meskipun tujuan itu abstrak namun dapat diterjemahkan dalam tujuan yang lebih praktis.

Orang yang memandang pekerjaan adalah sesuatu yang tidak bermakna maka tentu ia akan memberikan performance yang rendah dalam pekerjaannya, sebuah pekerjaan yang serentak akan mendapatkan perlakuan yang berbeda semua itu tergantung bagaimana seseorang memandang dan meyakini pekerjaannya. Allah SWT telah memerintah umat-Nya agar bekerja dan pekerjaannya akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian



nyata melalui amal, amal adalah kerja. Maka etika kerja bagi seorang muslim sejati akan muncul mujahadah yaitu kesungguhan dalam mewujudkan cita-citanya. Sebagai seperangkat perilaku yang positif dalam bekerja bersumber dari keyakinan, etika kerja bisa menjadi penggerak dalam bekerja.

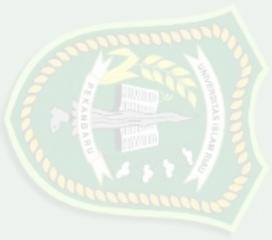
Sebagai contoh seorang muslim meyakini bahwa waktu merupakan nikmat Allah yang paling besar dengan keyakinan yang paling besarnya inilah mereka akan menghargai waktu dan secara operasional dapat menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

### **2.1.5 Tujuan Etika Kerja Islam**

Tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan ini secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakikatnya adalah bersifat transendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan setelah dunia ini. Meskipun tujuan itu terlalu abstrak, tujuan out dapat di terjemahkan dalam tujuan yang praktis, sejauh ini masih terus mendapatkan inspirasi dan meliputi nilai-nilai dari tujuan utama. Dalam pencapaian tersebut diperlukan peraturan etika untuk memastikan bahwa upaya untuk merelaisasikan baik tujuan umat maupun tujuan yang operatif selalu di jalan yang benar (Alwiyah Jamil, 2007: 45)

### **2.1.6 Ciri-ciri Etika Kerja Islami**

Baik Al-Qur'an maupun hadist sudah memberikan resep tertentu dalam masalah etika dan tatakrma serta merekomendasikannya untuk kebaikan perilaku. Seorang karyawan Muslim diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka yang sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan Sunnah. Adapun tatakrma



dalam seorang pegawai atau karyawan dirangkum dalam tiga yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan ingat allah dan prioritas utama-Nya.

#### 1) Murah Hati

Murah hati dalam pengertian ini senantiasa bersikap ramah, tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggungjawab. Sikap inilah yang nanti akan menjadi magnet bagi seseorang yang akan menarik dan bekerja dengan sepenuhnya.

Al- Qur'an telah memerintahkan dengan perintah yang sangat ekspresif agar kaum muslimin bersikap lembut dan sopan manakala ia berbicara dengan orang lain. Sebagaimana Abdul Hadi (2003) mengatakan apa yang diinginkan dan dimaksud dengan berkata baik adalah adanya kesungguhan dan kemauan baik pada orang lain, dan bukan hanya dengan suara yang lembut.

#### 2) Motivasi untuk berbakti

Melalui keterlibatannya didalam aktivitas dan pekerjaan, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh perusahaan dan manusia secara keseluruhan. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat untuk berbakti mengalahkannya kepentingan diri sendiri, ia harus selalu mengingat petunjuk berikut ini, yaitu:

##### a) Mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan orang lain

Disamping untuk menyatakan bahwa tindakan dari pekerjaan adalah legalitas dan dibolehkan, islam juga memerintahkan umat Islam untuk



perduli pada kepentingan orang lain pada saat ia mendapatkan keuntungan untuk dirinya sendiri.

b) Memberikan bantuan yang bebas

Al-Qur'an memerintahkan kepada kaum muslimin memberikan bantuan kepada orang lain dan melakukan kerjasama dengan mereka dalam kebaikan dan ketaqwaan serta melarang mereka melakukan cara yang kooperatif dengan orang yang melakukan permusuhan dan tindakan yang kurang baik.

3) Ingat kepada Allah dan Prioritas Utama-Nya

Seorang muslim ini diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini hendaknya, menjadi sebuah kekuatan pemicu dalam setiap tindakannya. Misalnya dia harus menghentikan aktivitas kerjanya saat panggilan solah. Mengingat Allah melalui sholat dengan memutuskan kegiatan bekerja ditengah kesibukan yang mempunyai manfaat. Manfaat ini untuk menenangkan pikiran dan mmeberikan kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri, dari mabuk kerja yang mungkin dialami seseorang.

### 2.1.7 Membangun Etika Kerja Islami

Ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerjaan yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama sekedar hanya symbol. Pekerjaan yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga ia terbebaskan dari apa yang disebut (tujuan menghalalkan segala cara).

Baginya agama adalah persyaratan yang tidak bisa dipisahkan sama sekali dari



pekerjaan yang ditekuninya. Agama adalah guiding principle atau prinsip yang membimbing setiap perilaku dalam bekerja.

Beda halnya dengan orang yang tidak beragama atau beragama sekedar hanya hiasan pada bibir saja. Mereka memperlakukan prinsip Karl Marx yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara. Mereka membabi buta untuk mengejar sebuah keuntungan dengan jalan menipu, memeras, membunuh. Mereka tega mengeksploitasi para pekerja untuk kepentingan tanpa mengenal sedikitpun rasa perikemanusiaan. Dengan berbagai dalih dan dalil, mereka ingin sebebas-bebasnya dan menipu atau merampas hak orang lain.

Dalam kehidupan sehari-hari mereka lebih banyak membuat mafsadah (bencana) dari pada masalah (kebajikan). Pola tingkah lakunya bagaikan homo homini lupus (bagai serigalah manusia lain) mereka telah mwariskan ajaran karl Marx (1818-1883) yang memperlihatkan agama sebagai candu masyarakat. Keadaan tersebut merupakan akibat hilangnya “moral agama” yang disebut sebagai fundamental values (nilai yang teramat mendasar). Moralitas atau etika bekerja sangat perlu dibangun kembali agar kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan dapat memberikan bagi dirinya dan sesama. Ada beberapa pertimbangan etika bekerja yang harus dibangun meliputi:

- 1) Membangun budaya kerja yang bermoral positif untuk menyelamatkan asset perusahaan dimana seseorang bekerja.
- 2) Mempunyai kemauan yang sungguh-sungguh untuk mengembangkan asset perusahaan supaya dapat mendatangkan keuntungan yang lebih besar.



- 3) Pimpinan dan karyawan harus mengedepankan keteladanan dan disiplin kerja
- 4) Memberdayakan etos kerja yang jujur, amanah dan bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 5) Mempunyai moral yang terpuji dan tangguh dalam mengambil kebijakan yang menyangkut nasib perusahaan
- 6) Mampu berkomunikasi secara sehat antara sesama pekerja dan pimpinan-pimpinannya.

## 2.2. Motivasi Kerja Islami

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Islami

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, *move* yang berarti mengerahkan dengan memberikan dorongan yang menjadi pangseseorang melakukan sesuatu atau bekerja (Rivai dan Arifin, 2013:386). Masing-masing ahli memberikan pengertian tentang motivasi dengan titik berat yang berbeda-beda sesuai dengan hasil penelitian yang mereka peroleh dan ilmu pengetahuan yang mereka pelajari.

Robbins (2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Ada tiga kata kunci dalam motivasi menurut Robbins, yaitu intensitas, tujuan dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa besarnya seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi tidak membawa hasil yang diinginkan jika tidak diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Ketekunan berkaitan dengan berapa lama seseorang dapat mempertahankan



usahanya. Seseorang yang termotivasi akan bertahan cukup lama pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015:208).

Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2016:138).

Menurut Aziz (2014: 400) mengatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh umat muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan dalam pemenuhan diri, peningkatan mobilitas namun yang lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu Bangsa dan negara.

Ahli manajemen lainnya memberikan definisi motivasi sebagai kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan (Solihin, 2009:153).

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikankontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan.



Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja Islami itu sendiri menurut Asifudin (2014: 234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Motivasi kerja islami itu menurut Asifuddin (2014: 90) adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup yang mendasar terhadapnya. Adapun makna bekerja bagi seorang muslim ini adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerakan seluruh asset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualiasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia itu akan memanusiakan manusia.

Dengan kata lain motivasi kerja Islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, semangat yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*).

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu untuk mengerjakan suatu perbuatan tertentu, motivasi kerja Islam merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja Islam bukan lah untuk mengejar hidup yang hedonis dan bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara (Pramandikha, 2011: 8)

Motivasi kerja adalah bukan hanya memenuhi nafkah melainkan juga sebagai bentuk kewajiban untuk beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu



lainnya. Motivasi kerja Islam ini Allah menjanjikan rezeki manusia yang mau bekerja di jalan-Nya karena rezeki manusia itu telah ditulis oleh Allah di lauhul mahfiz.

Pandangan Islam terhadap nilai kerja itu sendiri yang hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi. Etos kerja Islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang sangat wajib. Usaha yang cukup juga harus menjadi bagian dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dan terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap yang menekankan pada kerjasama yang baik.

Dengan kata lain motivasi kerja Islami ini memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa dan waktu dalam pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif dalam bekerja merupakan sebuah perintah agama, semangat yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (islah).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah agama.



### 2.2.3 Karakteristik Motivasi Kerja Islami

Menurut Hamzah (2007: 129) yang menimbulkan motivasi kerja pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu motivasi yang berasal dari diri seseorang (ekstrinsik) dan dari dalam diri seseorang (instrinsik). Dua hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan tindakan kearah yang lebih positif dan kreatif maupun sebaliknya.

Adapun karakteristik motivasi kerja islami adalah sebagai berikut:

#### 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri. Sehingga mereka mempunyai kebanggaan tersendiri terhadap dirinya berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya seseorang yang melakukan pekerjaan, tujuan utamanya adalah agar pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan baik.

Biasanya seseorang yang akan termotivasi secara instrinsik ini dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih tekun dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, disamping itu akan berkeinginan untuk dapat mencapai hasil yang sebenarnya dan bukan hanya sekedar pujian atau imbalan yang diharapkan, dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang atau motivasi intrinsik ini dapat bertahan lebih lama.

Makna dari pandangan motivasi instrinsik ini adalah bahwa para karyawan yang terdorong secara instrinsik ini lebih mudah diajak untuk



meningkatkan kinerjanya dan secara operasional nya berarti yang terdorong secara instrinsik ini akan menyenangi pekerjaannya yang memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggungjawab.

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya kenaikan pangkat, hadiah, dan sebagainya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya dedikasi yang tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian dan hukuman.

Seseorang yang mendapatkan motivasi ini akan bertambah semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herzberg (2003) yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik ini adalah kebijaksanaan, pengendalian teknik, kondisi kerja, hubungan kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi dan penggajian upah.

Penjelasan diatas dapat diindikasikan bahwa karyawan yang sudah terdorong motivasi dari luar ini lebih cenderung melihat apa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan nilai hal-hal yang diinginkan oleh perusahaan, salah satu faktor ekstrinsik ini adalah masalah upah atau pembayaran kepada karyawan. Jika motivasi yang sat ini tidak terpenuhi dengan baik maka akan terjadi ketidakpuasan atas pembayaran dan hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, sebab untuk



memenuhi kebutuhan yang bersifat fisiologis karyawan membutuhkan biaya atau uang untuk mendapatkannya seperti pemenuhan sandang, pangan dan papan.

Sedangkan menurut Asifuddin (2003: 90) motivasi kerja islami ini dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada motivasi kerja islami beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai focus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun karakteristik motivasi kerja islami adalah sebagai berikut:

1) Kerja merupakan penjabaran aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang nampak. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya motivasi kerja yang tinggi pada seseorang. Hal ini dibuktikan dengan munculnya orang yang non Islam yang memiliki semangat kerja yang baik, sudah cukup jelas dikiranya bahwa motivasi kerja yang tinggi dari seseorang ini memerlukan kesadaran menyangkut dengan pandangan hidupnya secara menyeluruh.

Sehubungan dengan salah satu bentuk dari penjabaran motivasi amal saleh dan kerja islami Rasulullah Saw mengatakan bahwa sesungguhnya semua pekerjaan tergantung pada niatnya berkenaan dengan niatnya tersebut, seorang muslim hendaknya melandasi niat dari setiap amalnya dengan berharap untuk mendapatkan Ridho dari Allah. Kerja ini berdasarkan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting motivasi kerja islami yang sudah di gali dan timbul dari Aqidah.





## 2) Kerja dilandaskan Ilmu

Pengertian pada akal umumnya mencakup kerja otak dan kerja qalbu dalam rangka memahami sesuatu. Akal ini diciptakan dengan tujuan sebagai alat pemahaman manusia. Dengan pemahaman yang dimiliki seorang karyawan mampu mewujudkan kehidupan yang benar didunia ini. Karyawan akan menjadi lain dari pada yang lain karena ia memiliki akal dan kehendak yang bebas. Dengan potensi akal ini ilmu pengetahuan dan nafsu yang dikaruniakan tuhan menjadikannya pribadi yang lebih potensial untuk melaksanakan pekerjaannya disuatu perusahaan serta secara umum ia akan mampu menunaikan tugasnya sebagai khalifah Allah di bumi.

## 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengerti petunjuk-Nya

Menurut Langgulong (2010: 76) mengatakan bahwa penafsiran yang menunjukkan adanya hubungan antara potensi manusia yang dikaruniakan Tuhan dengan sifat-sifat-Nya. Bentuk dan kualitas dari sifat-sifat tersebut yang bersifat terbatas dan berbeda dengan sifat haqiqi Allah. Motivasi kerja Islami ini sebagai mana diwujudkan pada motivasi kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa di dukung oleh sifat giat dan aktif dari karyawannya dalam memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya.

Keistimewaan dari karyawan yang mempunyai motivasi kerja islami ini aktivitasnya akan dijiwai oleh aqidah dan ibadah. Karyawan ini menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan untuk nya dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi yang pada dasarnya merupakan sebuah amanah yang harus di tunaikan dengan rasa tanggungjawab sesuai dengan syariat islam.

#### 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja Islami

Menurut Muwafik Saleh (2009: 65) mengatakan bahwa banyak orang yang bekerja untuk mengejar materi belaka dan demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun untuk memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh sebab itu sudah saatnya karyawan bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi indicator sebagai berikut:

##### 1) Niat baik dan benar

Sebelum karyawan bekerja, harus mengetahui apa saja niat dan motivasinya dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Bekerja semestinya berniat karena Allah SWT sebagai kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap hamba untuk diri, keluarga dan orang yang menjadi tanggungjawabnya.

Jika bekerja dengan niat untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang Ia dapatkan, tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat mendapatkan harta yang halal serta menafkahi keluarga tentunya akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

##### 2) Takwa dalam bekerja

Takwa memiliki dua artian, yang pertama taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkan. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggungjawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggungjawab



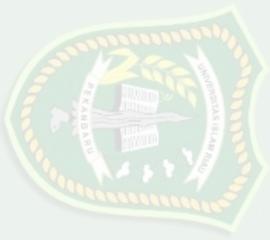
akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikapnya seperti:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggungjawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan
  - b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misal, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja
  - c. Taat pada aturan
  - d. Hanya menginginkan hasil kerja yang baik dan halal
- 3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah kunci diterimanya amal perbuatan manusia di sisi Allah Swt. Suatu kegiatan dan aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mara mengharap ridha Allah Swt
- b. Bersih dari sifat ria dan pamrih
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan tugas
- d. Tidak merasa rendah karena cacian atau makian sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Hal ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata hanya sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak tetapi



juga memberikan peletakan dasar tentang konsep membangun kehidupan dan adab yang tinggi (Saleh, 2009: 65)

#### 2.4.5 Tujuan Motivasi Kerja Islami

Secara umum tujuan dari motivasi kerja adalah mendorong karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Tujuan motivasi kerja Islami menurut Hasibuan (2010: 54) adalah berikut ini:

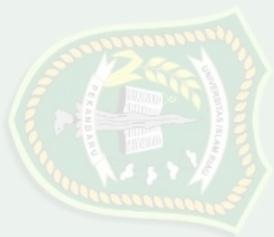
- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

#### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 3.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Abdillah Umar (2017)	Analisis etika kerja islam pada kinerja karyawan KUD Guntur Jawa Tengah	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja KUD Jawa Tengah ini menerapkan ciri-ciri etika kerja muslim yang tanggungjawab dan etika kerja Islam pada KUD

				Jawa Tengah ini sudah dianggap baik.
2	Mahdiah Andriani (2016)	Analisis Etika Kerja Islam dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Fatimah Abadi di Magelang	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Fatimah Abadi di Magelang
3	Huranti Safitri (2014)	Analisis motivasi kerja Islami dan Etos kerja Islam pada karyawan KUD Mitra Mina Bina Sejahtera Semarang	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan LKM Mitra Mina Bina Sejahtera Semarang sudah sesuai dengan prinsip etos kerja Islam dan motivasi kerja islam pada KUD Mitra Bina Sejahtera Semarang
4	Alwi Suddin dan Parwanta (2019)	Analisis motivasi kerja dan etika kerja Islami pada kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan etika kerja Islami Koperasi Unit Desa Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu sudah dikatakan baik dan optimal
5	Andikha Mochamad Siddiq (2020)	Analisis etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pada Koperasi Amanda Kota Bandung	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan etika kerja Islami pada Koperasi Amanda Kota Bandung sudah dikatakan baik dan optimal.
6	Eka Mariyanti (2020)	Analisis etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami karyawan	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami Koperasi



		pada Koperasi Sejahtera Bersama di Surabaya	Sejahtera Bersama di Surabaya sudah dikatakan baik dan optimal.
--	--	--	--

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan antara pengaruh etika kerja islami dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Hasibuan (2000)

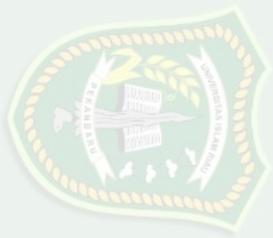
#### 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang dilakukan dan diberikan oleh peneliti atas hasil yang belum menjadi jawaban yang pasti.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga Etika kerja Islami dan motivasi kerja

Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan secara optimal”

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016: 9). Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah sebagai lawannya adalah eksperimen yang mana peneliti adalah sebagai instrument kunci dari Teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data ini bersifat induktif atau kualitatif.

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seseorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif ini manusia merupakan instrument penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### **3.2 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat analisis etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami di KUD Langgeng yang beralamatkan di Desa Marsawa Benai Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Kode Pos 29563.



### 3.3 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Etika Kerja Islami</b> Orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islami ini awalnya didasakan pada Al-Qur'an (Marri, 2012: 135)	As- Shalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niat ikhlas dalam bekerja</li> <li>Mempunyai nilai dan kebaikan</li> <li>Bermanfaat untuk anggota</li> </ul>	Ordinal
	Al- Itqan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mencapai hasil standar ideal</li> <li>Skil dan kemampuan</li> <li>Meningkatkan keterampilan</li> <li>Kualitas dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	Al-Ihsan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen untuk berbuat baik</li> <li>Menghasilkan prestasi kerja yang maksimal</li> <li>Menambah pengalaman dan pengetahuan</li> </ul>	Ordinal
	Al-Mujahadah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerja keras</li> <li>Ambisi kerja yang kuat</li> </ul>	Ordinal
	Tanafus dan Ta'awun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semangat dalam bekerja</li> <li>Mampu bersaing dalam bekerja</li> <li>Saling membantu dan bekerjasama</li> </ul>	Ordinal
<b>Motivasi kerja Islami</b>	Niat baik dan benar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niat yang baik</li> <li>Bekerja tanpa pamrih yang lebih</li> </ul>	Ordinal

merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2014: 124)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja untuk memenuhi kebutuhan</li> </ul>	
	Takwa dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab terhadap tugas yang diamanahkan</li> <li>• Tidak melalaikan pekerjaan</li> <li>• Taat pada peraturan kerja</li> <li>• Tidak merugikan kelompok kerja</li> </ul>	Ordinal
	Ikhlas dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja mengharapkan Ridha Allah</li> <li>• Tidak bermaksud ria dalam bekerja</li> <li>• Semangat mengerjakan tugas</li> <li>• Tidak mudah putus asa</li> </ul>	Ordinal

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal (Sugiyono, 2002: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 42 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Adapun teknik

pengambilan sampel yang dipergunakan adalah sampel jenuh yakni penetapan sampel di ambil dari seluruh jumlah populasi berjumlah 42 orang.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

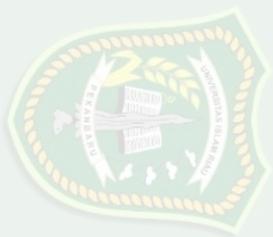
#### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5. Data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden yang menggambarkan kinerja karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang di lihat adalah data jumlah simpan pinjam, data form peminjaman yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.





### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Angket (kuesioner)

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan di KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai etika kerja Islami, motivasi kerja Islami. Untuk itu diharapkan kepada seluruh responden dapat menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan dalam angket, dan semua pertanyaan dalam angket atau kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk skala Guttman. Sebagaimana dikemukakan oleh Rianse dan Abdi (2011:155) bahwa skala Guttman digunakan untuk memperoleh jawaban yang tegas dari responden yang dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda atau dapat dibuat dalam bentuk *checklist*.

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016: 231) wawancara merupakan pertemuan dari dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu yang dipertanyakan.

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan

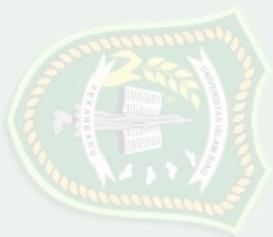
besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan. Teknik wawancara ini dipergunakan untuk memperoleh data dari karyawan berkaitan dengan etika kerja islami dan motivasi kerja islami memperoleh informasi dari karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

Sugiyono (2013: 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen ini bisa dalam bentuk tulisan, gambar atau karya yang monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya catatan harian, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain sebagainya. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain sebagainya.





### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu etika kerja islami dan motivasi kerja islami. Analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui gambaran data yang dianalisis (Sugiyono, 2014:199). Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

#### **2. Uji Validitas**

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item

yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

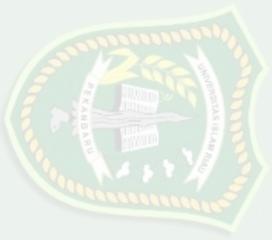
### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, kejelasan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai





*cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

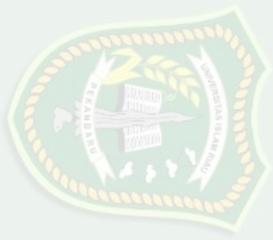
#### 4.1 Gambaran Umum KUD Langgeng Desa Marsawa

Dalam rangka untuk menciptakan produksi dan kehidupan rakyat di daerah pedesaan pemerintah menganjurkan pembentukan Koperasi Unit Desa. Satu unit desa yang terdiri dari beberapa desa dalam satu kecamatan yang merupakan suatu kesatuan dari potensi ekonomi. Untuk satu wilayah potensi ekonomi yang dianjurkan membentuk satu koperasi unit desa. Dan apabila potensi ekonomi satu kecamatan ini memungkinkannya maka dapat dibentuk lebih dari satu KUD. Dengan demikian ada kemungkinan satu KUD meliputi satu atau beberapa desa saja. Tetapi diharapkan untuk dapat meliputi desa satu kecamatan

Koperasi Unit Desa Langgeng Marsawa didirikan pada tanggal 13 Februari 1990 yang kemudian koperasi unit desa ini didaftarkan pada departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Provinsi Riau dengan Badan Hukum no. 143/BH/PAD/KDK/I.IV/2002. Koperasi Unit Desa ini terletak di Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan ketua Bapak Suganda.

KUD Sentajo Raya ini memiliki tujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Adapun usaha-usaha yang dijalankan oleh Koperasi Unit Desa Langgeng Marsawa ini adalah menggiatkan anggotanya untuk menyimpan pada koperasi secara tertib dan teratur, menyelenggarakan kegiatan usaha maserda yang



menyediakan barang-barang yang diperlukan untuk menunjang produksi pertanian seperti penyediaan pupuk, racun dan alat-alat pertanian seperti cap, fiber, angkong, keranjang sawit dan egrek. Dan Koperasi Unit Desa juga menyelenggarakan usaha penjualan Tandan Buah Segar (TBS) dan jasa angkutan Tandan Buah Segar (TBS).

Untuk kegiatan operasionalnya koperasi Unit Desa Langgeng Marsawa ini mempunyai modal yang diperoleh dari modal sendiri dan modal pinjaman. Modal sendiri koperasi terdiri atas simpanan pokok, simpanan wajib, dan cadangan dan donasi. Sedangkan modal pinjaman lainnya koperasi didapat dari Bank dan Lembaga keuangan lainnya yang sah.

#### **4.2 Visi dan Misi KUD Langgeng Marsawa**

##### **1. Visi**

Adapun visi dari KUD Langgeng Marsawa ini adalah menjadikan koperasi yang mampu mensejahterakan anggotanya dengan menerapkan prinsip keterbukaan, kekeluargaan dan gotong royong berdasarkan nilai-nilai koperasi

##### **2. Misi**

Adapun misi dari KUD Langgeng Marsawa adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakatnya dengan cara memenuhi kebutuhan dalam artian ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatan
- b. Membentuk sikap yang saling gotong royong
- c. Menambahkan rasa percaya diri
- d. Membentuk sikap hemat dan tidak boros.



- e. Menyiapkan hari kemudian yang lebih baik

### 3. Tujuan

Adapun tujuan dari KUD Langgeng Marsawa adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pemahaman dalam hidup berkoperasi
- b. Meningkatkan jiwa kewirausahaan
- c. Meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan usaha
- d. Meningkatkan keanggotaan dan memperluas jaringan usaha
- e. Mewujudkan Kerjasama usaha diantara para anggota

#### 4.3 Struktur Organisasi KUD Langgeng Desa

Organisasi koperasi merupakan suatu cara atau system yang ada hubungan kerjanya sama antara orang-oran yang mempunyai kepentingan yang bersama yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pengelola koperasi harus melayani para anggotanya dengan lebih baik. Pengelola koperasi harus melayani para anggotanya dengan lebih baik, menyeimbangkan antara perkembangan dari institusi nya dengan ekonomi anggotanya dan juga masyarakat dan melindungi serta menjamin kelangsungan hak suara dan partisipasi anggotanya.

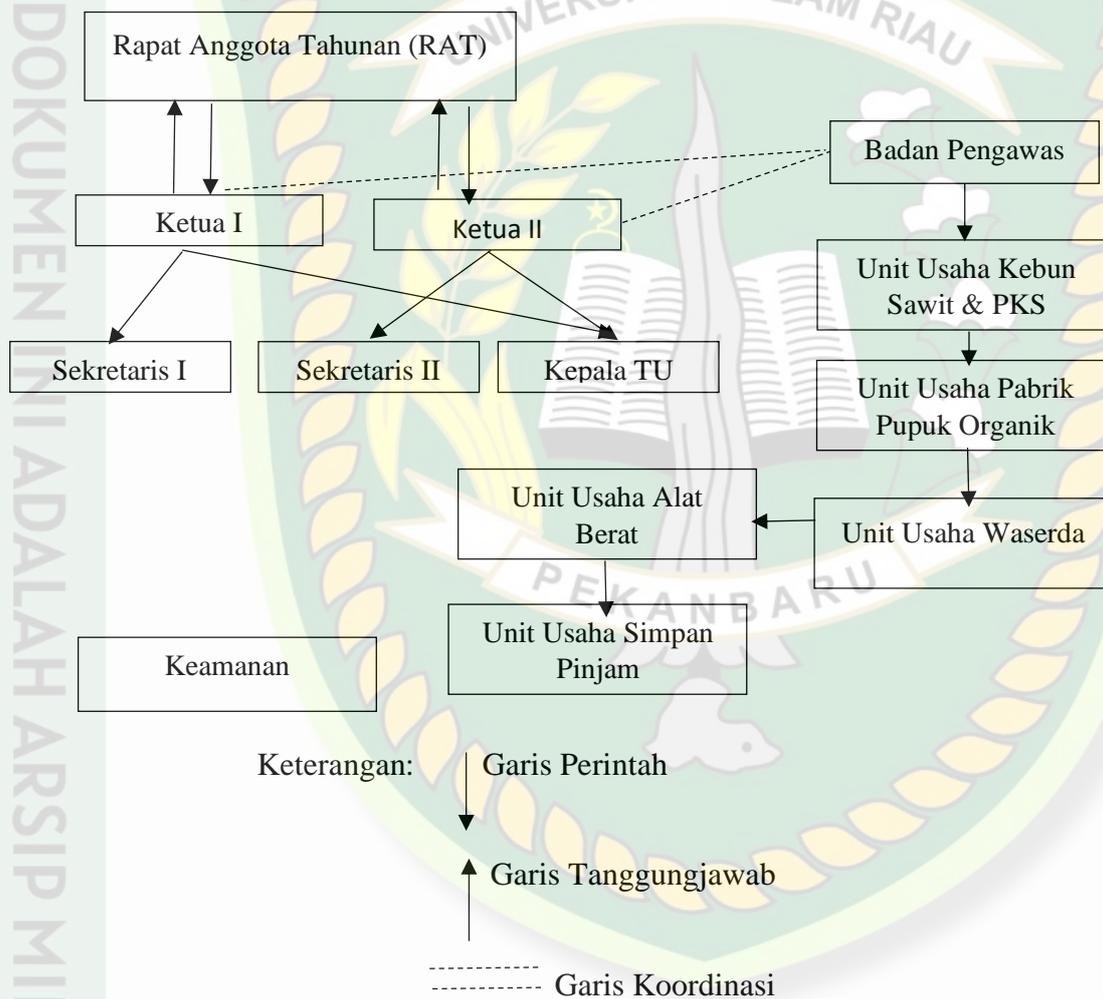
Keberadaan struktur organisasi suatu badan usaha yang sangat diperlukan untuk menunjukkan garis wewenang dan garis tanggungjawab diantara masing-masing fungsi yang terhimpun didalamnya, serta hubungan masing-masing dari fungsi yang normalitasnya.

Berdasarkan perkembangan dari usaha koperasi pengurus dapat memperkerjakan karyawan untuk menjalankan aktivitas usaha sehari-hari. Koperasi Unit Langgeng Desa Marsawa Desa Sentajo Raya telah membentuk dan



mempunyai kelengkapan struktur organisasi yang sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, Adapun struktur organisasi Koperasi Unit Desa Sentajo Raya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Koperasi Unit Langgeng Desa Marsawa Sentajo Raya**



Sumber: KUD Langgeng Desa Marsawa Sentajo Raya, 2022

#### 4.4 Tugas dan Tanggungjawab Jabatan dan Wewenang KUD Langgeng Desa

Melihat dari struktur organisasi KUD Langgeng Desa maka dapat diuraikan lebih jelasnya tugas dan wewenang dari masing-masing fungsi yang dapat dijelaskan berikut ini:

##### 1. Rapat Anggota Tahunan

Rapat anggota merupakan sebuah pegangan kekuasaan tertinggi dalam koperasi.

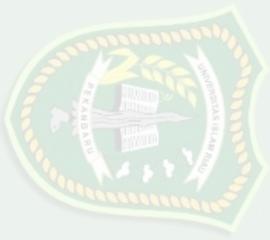
Dalam rapat anggota para koperasi ini bebas dalam koperasi. Dalam rapat anggota koperasi bebas untuk berbicara, memberikan usul dan pandangan serta tanggapan serta saran demi kemajuan usaha koperasi. Adapun rapat anggota ini menetapkan:

- a) Anggaran dasar
- b) Kebijakan umum bidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi
- c) Pemilihan, pengangkatan dan pemberhentian pengurus dan pengawas
- d) Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan belanja serta pengesahan laporan keuangan
- e) Pembagian SHU

##### 2. Ketua I

- a. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas anggota pengurus manajer dan karyawan
- b. Memimpin rapat anggota/ pengurus harian/ pengurus pleno
- c. Menandatangani surat-surat keluar, masuk, kontrak kerja dan sebagainya bersama sekretaris dan manajer atas persetujuan rapat pengurus





d. Menandatangani surat-surat pertanggungjawaban tentang keuangan dan sebagainya bersama bendahara

e. Mewakili KUD dengan pemerintah atau instansi lain

3. Ketua II

a. Mewakili ketua I apabila berhalangan

b. Mengkoordinir seluruh kegiatan KUD dalam bidang organisasi

c. Mengkoordinir bimbingan dan pembinaan untuk meningkatkan anggota baik dibidang organisasi maupun usaha

d. Mengkoordinir kegiatan rencana kerja

4. Sekretaris I

a. Mendampingi ketua dalam kegiatan pertemuan, rapat rapai dan mencatat seluruh kegiatan

b. Melaksanakan surat menyurat baik kedalam maupun keluar yang menyangkut tugas dari organisasi.

c. Menghimpun arsip surat keluar dan masuk dan segala dokumentasi dan buku-buku organisasi yang dipelihara dengan tertib dan teratur

d. Membina rumah tangga kantor, Gudang, kios sebagai tempat kegiatan koperasi

5. Sekretaris II

a. Mewakili sekretaris I apabila berhalangan

b. Membuat notulen rapat kerja/ pengurus atau rapat yang lain

c. Mengatur persiapan dan pelaksanaan rapat

d. Mengawasi pelaksanaan dan perkembangan administrasi organisasi

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



#### 4.5 Aktivitas KUD Langgeng Desa

Kegiatan usaha koperasi unit desa Langgeng Marsawa adalah sebagai berikut:

##### 1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Dalam usaha unit simpan pinjam koperasi memberikan bunga yang layak dan prosedur yang memudahkan anggota. Koperasi Unit Desa Langgeng tidak hanya memberikan pinjaman kepada anggotanya tetapi juga kepada karyawan dan non anggota yang meminjam maka anggota koperasi yang dapat dipercaya dapat menjadi jaminannya.

##### 2. Jasa Penjualan TBS

Dalam usaha penjualan TBS koperasi menyediakan jasa penjualan buah sawit anggota ke perusahaan sawit dan koperasi mengambil keuntungan dari 11,5 perkilogramnya. Hal ini dilakukan untuk menghindari anggotanya yang menjual buah sawit kepada para pengusaha diluar koperasi, yang mana para pengusaha ini mengambil keuntungan yang lebih besar dibandingkan koperasi hal ini sangat merugikan anggota koperasi.

##### 3. Jasa Angkutan TBS

Dalam sebuah unit angkutan TBS koperasi bekerja sama dengan pengusaha yang menyediakan jasa transportasi, untuk mengangkut buah sawit dari kebun kelapa sawit atau tempat penimbangan buah sawit ke pabrik minyak kelapa sawit. Dari jasa angkutan TBS ini koperasi memperoleh keuntungan sebesar Rp. 20 perkilogramnya.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan sebuah penilaian yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja dengan tingkat pengetahuan atau dari identitas yang diteliti. Adapun gambaran umum ini menunjukkan secara langsung dari identitas yang bekerja di KUD Langgeng Desa Marsawa ini. Adapun identitas yang di nilai ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Tertinggi dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian yang menunjukkan secara langsung bagaimana dan mayoritas manakah yang bekerja diKUD langgeng Desa ini. hal ini menunjukkan secara langsung bahwa dengan mayoritas tersebut akan terlihat gambaran yang luas. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	26	61,9
2	Laki-laki	16	38
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dilihat bahwa karyawan KUD Langgeng Desa yang perempuan berjumlah 26 orang atau 61,9%. Dan karyawan KUD Langgeng

Desa yang laki-laki berjumlah 16 orang atau 38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada KUD Langgeng Desa ini ialah perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perempuan di KUD ini lebih telaten dan teliti dalam bekerja dibandingkan laki-laki.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung dan sejauh mana karyawan yang bekerja pada sebuah instansi tersebut, KUD yang bekerja biasanya usia yang muda dan produktif agar mampu menyelesaikan pekerjaan dikoperasi dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	18- 24 Tahun	13	30,9
2	25- 31 Tahun	17	40,4
3	32- 38 Tahun	10	23,8
4	39- 45 Tahun	2	4,7
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan KUD yang berusia 18-24 tahun berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang berusia 25-31 tahun berjumlah 17 orang atau 40,4%. Karyawan yang berusia 32-38 tahun berjumlah 10 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang berusia 39-45 tahun berjumlah 2 orang atau 4,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng Des aini ialah berusia 25-31 tahun. Maka dengan hasil ini dikarenakan bahwa karyawan yang berusia muda di KUD ini lebih baik dalam bekerja dan lebih teliti.

Karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng ini memiliki karyawan yang muda atau mereka lebih mudah untuk mencari pekerjaan yang berada di sekitar daerahnya untuk mencari pengalaman, apabila karyawan itu yang berusia muda, namun dengan hal ini tidak memungkinkan karyawan yang bekerja dengan usia yang lebih tua.

### 5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan sebuah penilaian yang menunjukkan secara langsung bahwa dari tingkat Pendidikan ini juga akan menyamaratakan suatu pekerjaan dan sesuai dengan wawasan yang dimilikinya. Untuk melihat Pendidikan tertinggi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi**

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	16	38
4	D3	17	40,4
5	S1	9	21,4
6	Pascasarjana	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi. Dapat dilihat karyawan KUD yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 16 orang atau 38%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 17 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 9 orang atau 21,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada KUD Langgeng Desa Marsawa ini berpendidikan D3. Dengan hasil penelitian ini

mayoritas yang bekerja tersebut bahwa Pendidikan D3 yang mana sesuai pada tingkat pengetahuannya mampu bekerja di KUD ini. Tingkat Pendidikan D3 tersebut juga memudahkan karyawan itu untuk menambah pengalaman yang dimilikinya dengan pekerjaan atau tugas dari koperasi ini.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah waktu atau lamanya karyawan bekerja dalam sebuah instansi atau perusahaan. Dengan menilai masa kerja karyawan juga akan melihat sejauh mana dan seberapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan atau di instansi tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 tahun	13	30,9
2	3-5 tahun	19	45,2
3	8 Tahun	6	14,2
4	Diatas 10 tahun	4	9,5
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja. Karyawan KUD yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 19 orang atau 45,2%.

Karyawan yang bekerja selama 8 tahun berjumlah 6 orang atau 14,2%. Dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun berjumlah 4 orang atau 9,5%.

Jadi mayoritas karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng Desa Marsawa ini selama 3-5 tahun. Maka dari hasil tersebut bahwa dengan lamanya kerja maka karyawan tersebut memahami dan mengenal KUD tersebut dengan baik.



## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = 42$  ialah 0,297 Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Etika Kerja Islami	0,905	0,297	Valid
	0,799	0,297	Valid
	0,740	0,297	Valid
	0,759	0,297	Valid
	0,848	0,297	Valid
	0,909	0,297	Valid
	0,772	0,297	Valid
	0,928	0,297	Valid
	0,935	0,297	Valid
	0,843	0,297	Valid
	0,895	0,297	Valid
	0,913	0,297	Valid

	0,892	0,297	Valid
	0,912	0,297	Valid
Motivasi Kerja Islami	0,761	0,297	Valid
	0,892	0,297	Valid
	0,838	0,297	Valid
	0,850	0,297	Valid
	0,893	0,297	Valid
	0,891	0,297	Valid
	0,831	0,297	Valid
	0,880	0,297	Valid
	0,879	0,297	Valid
	0,955	0,297	Valid
	0,923	0,297	Valid

Sumber: SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,297. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 41 indikator variabel etika kerja Islami, dan 11 indikator motivasi kerja Islami memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable



merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Etika Kerja Islami	0,973	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Islami	0,967	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Etika Kerja Islami lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,973 > 0,60$ ), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variable motivasi kerja Islami lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,967 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Variabel Etika Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa

Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada system keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar dan berhubungan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat kepada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Etika kerja merupakan standar dari proses kerja yang dilakukan secara efektif dan baik sehingga dalam pelaksanaan kerja tersebut berjalan secara maksimal. Untuk menjelaskan etika kerja Islami dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Niat Dalam Bekerja Didasari**  
**Pada Ibadah**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	28,5
2	Setuju	17	40,4
3	Cukup Setuju	10	23,8
4	Tidak Setuju	3	7,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden tentang karyawan niat dalam bekerja didasari pada ibadah. Karyawan KUD yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,1%

Dari hasil penjelasan diatas mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada KUD Langgeng Desa ini bekerja dengan niat yang baik dan ikhlas dalam bekerja, sehingga dalam pekerjaannya mereka tidak pernah mengeluh dalam menuntaskan pekerjaan. Dengan pekerjaan yang ikhlas untuk hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng Desa ini sudah memiliki pekerjaan yang tetap sehingga tidak membutuhkan suatu hal yang membuat pekerjaannya di koperasi tidak membutuhkan kompensasi atau gaji yang tinggi, karena itu lah dasar mereka melakukan pekerjaan secara ikhlas dan niat yang baik demi mensejahterakan ekonomi masyarakat yang ada disekitar.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berlaku Baik Kepada Setiap Anggota Dan Juga Organisasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	38
2	Setuju	18	42,8
3	Cukup Setuju	8	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tanggapan diatas dilihat bahwa mengenai karyawan berlaku baik kepada setiap anggota dan juga organisasi. Karyawan KUD menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 19%.

Maka hasil penjelasan diatas mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada KUD bertingkah laku dengan baik dan mampu memberikan perilaku yang dinilai baik dimata organisasi, sehingga karyawan tidak pernah memberikan Tindakan yang buruk terhadap anggota dan KUD tersebut. Namun dalam perilaku yang baik tersebut akan mencerminkan sikap yang ikhlas dalam bekerja.

Dan hasil wawancara penulis kepada salah satu karyawan yang ada disana mengatakan bahwa banyak karyawan yang sopan santun dalam mengobrol dan berinteraksi kepada sesama anggotanya sehingga dengan hal ini akan menjadikan Tindakan dalam pekerjaanya dengan baik. Karyawan dengan perilaku yang baik dengan sesama anggota dan organisasinya akan menjadikan setiap orang



melakukan pekerjaan yang maksimal dalam proses yang berjalan secara efektif. Pada hal yang sebenarnya karyawan yang bekerja pada Koperasi ini harus untuk bersikap dan berperilaku baik kepada seluruh anggota atau seseorang yang ingin menggunakan koperasi KUD ini agar setiap urusan dan kemudahan oleh masyarakat sekitar ini berjalan dengan baik.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berupaya Dalam Bekerja Untuk Memberikan Manfaat Kepada Anggota**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,7
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup Setuju	8	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan berupaya dalam bekerja untuk memberikan manfaat kepada anggota. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 35,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 19%.

Adapun pada hasil nya ini bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD mampu bekerja dengan baik dan mengusahakan pekerjaanya baik dimata organisasi, karyawan yang selalu berupaya yang terbaik akan menjadikan contoh didalam organisasi tersebut.

Diperkuat dengan hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa banyak dari karyawan yang bekerja disini selalu berupaya yang terbaik untuk bekerja, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, karyawan yang biasanya sudah berupaya maksimal, mereka akan diberikan apresiasi berupa ucapan sehingga mereka akan berupaya untuk menciptakan situasi yang kondusif.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mencapai Hasil Dan Standar Kerja Dari Instansi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	50
2	Setuju	15	35,7
3	Cukup Setuju	6	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tanggapan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 35,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 14,2%.

Maka dari tanggapan diatas mengenai jawaban tersebut yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar dari KUD, sehingga karyawan yang bekerja juga memiliki hasil yang memuaskan organisasi, dengan hal ini akan menjadikan suatu kebanggaan dari KUD yang memiliki karyawan seperti tersebut.

Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan menerangkan bahwa karyawan disini dari beberapa anggota KUD memang rata-rata memiliki standar yang maksimal dari target yang sudah diberikan organisasi. Dari hasil kerjanya juga dapat membantu keanggotaan. Standar kerja ini juga akan membuat setiap anggota karyawan atau KUD Langgeng ini mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan baik, meskipun ada dari beberapa karyawan yang bekerja secara part time atau ada pekerjaan selain dari KUD Langgeng ini maka KUD harus harus menyesuaikan standar dan target kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Skill Dan Kemampuan Yang Baik Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,9
2	Setuju	26	61,9
3	Cukup Setuju	3	7,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tanggapan diatas maka dapat diartikan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 61,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,1%.

Maka dari hasil penjelasan tersebut ialah mayoritas responden mengenai tanggapan diatas adalah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD memiliki kemampuan dan skill yang baik dalam bekerja, sehingga karyawan yang bekerja di



KUD tidak merasa tugasnya di lakukannya sebagai beban kerjanya sendiri. Karyawan merasa tugas yang dilakukan ini tidak pernah beban atau terbebani karena pekerjaan yang dilakukan ini berdasarkan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Dan diperkuat dengan hasil wawancara penulis kepada salah satu anggota karyawan menerangkan bahwa karyawan yang bekerja disini adalah karyawan yang berpendidikan dengan skill yang baik sehingga dengan tugasnya dengan skill yang bagus juga akan memperbaiki pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki Pendidikan yang tinggi mereka juga diajarkan dan dilatih oleh karyawan dan anggota yang lain.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Meningkatkan Keterampilan Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26
2	Setuju	12	28,5
3	Cukup Setuju	19	45,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel diatas diterangkan bahwa karyawan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 11 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%.

Dari hasil ini maka bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada KUD



Langgeng ini masih kurang mampu meningkatkan keterampilan kerjanya sehingga dengan skill yang ia miliki hanya dibatasi dengan Tindakan dan sikapnya daam bekerja, karyawan pada KUD ini kurang mengupdrade keterampilannya dengan baik.

Menurut hasil wawancara dari peneliti kepada salah satu anggota mengatakan bahwa banyak dari karyawan yang memang tidak ingin meningkatkan terampilnya dalam bekerja, sehingga karyawan hanya memiliki skill yang terbatas dan tidak ingin mengikuti pelatihan yang ada di eksternal kampus, namun dengan hal ini juga menjadi sorotan organisasi kami untuk menyeimbangkan kerjanya. Realitas yang terjadi juga pada KUD Langgeng ini sebenarnya tidak menginginkan keterampilan kerja yang lebih dalam menyelesaikan tugas namun jika pekerjaan tersebut lebih berat dan membutuhkan pendekatan yang lebih intens maka karyawan harus mampu meningkatkan keterampilannya dengan baik dan skill yang dimilikinya tersebut.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Memiliki Kualitas Yang Baik Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	54,7
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui oleh tanggapan karyawan KUD Langgeng Desa yang berjumlah 42 orang. Dari hal ini karyawan yang menjawab

sangat setuju berjumlah 23 orang atau 54,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%.

Jadi karyawan yang paling tinggi menjawab ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa kualitas yang baik dalam bekerja di KUD Langgeng ini selalu baik dan maksimal, sehingga mereka memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan batas yang baik serta memiliki kesalahan yang sedikit dalam bekerja.

Kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan KUD ini adalah seberapa baik karyawan ini bekerja untuk anggota atau siapa saja yang mau meminjamkan uang atau dana yang ada dikoperasi tersebut.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota karyawan menerangkan bahwa karyawan KUD Langgeng Desa ini kualitas nya dalam bekerja sudah dikatakan cukup baik, karena mereka teliti dalam bekerjanya dan tepat tidak ada kesalahan yang memang fatal.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa**  
**Mempunyai Komitmen Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	59,5
2	Setuju	10	23,8
3	Cukup Setuju	7	16,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tanggapan tersebut menerangkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 59,5%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 10 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 16,6%.

Maka dari hasil penjelasan ini bahwa mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan di KUD ini komitmen dalam bekerja dengan baik dan membuat karyawan ini selalu menjaga instansi nya dengan baik. Karyawan yang berkomitmen di KUD ini mereka mempertahankan organisasinya dibandingkan hal yang lain. Dari hasil wawancara penulis menerangkan bahwa karyawan pada KUD ini masih selalu menjaga intansinya dengan baik demi menjaga kualitas dari organisasi tersebut.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	42,8
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup Setuju	5	11,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan dari tanggapan diatas menerangkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,9%.

Hal ini maka mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD Langgeng ini mampu menjaga tugas dan menyelesaikannya dengan waktu yang tepat, apabila karyawan yang tidak

tepat waktu ini bekerja, mereka akan membawa tugasnya di rumah dan menyelesaikannya dengan tugasnya tersebut.

Dari penjelasan diatas maka penulis melakukan wawancara kepada salah satu anggota karyawan yang mengatakan bahwa karyawan KUD selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan yang tidak selesai mereka akan lembur bekerja sendiri dirumahnya masing-masing. Karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu untuk membantu dan mengimbangi pekerjaan yang berat untuk diselesaikan dengan baik maka juga akan mampu menjadi tugas yang berjalan secara baik.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memperbaiki Keterampilan dan Pengetahuannya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	28,5
2	Setuju	13	30,9
3	Cukup Setuju	15	35,7
4	Tidak Setuju	2	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memperbaiki keterampilan dan pengetahuannya. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 3,57%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 4,7%.

Dari hasil penjelasan ini menerangkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD Langgeng kurang efektif dalam memperbaiki keterampilan kerjanya dan tingkat pengetahuannya, namun pengetahuan yang dimiliki karyawan ini sudah dikatakan baik, tetapi juga harus mengupgrade pelaksanaan tugasnya dengan sebaik mungkin dan lebih baik lagi.

Menurut Simamora (2009) keterampilan kerja dan tingkat pengetahuan kerja yang baik adalah saling mendukung dan Saling memberikan peningkatan terhadap hal tersebut, dalam proses kerja juga harus didukung keterampilan yang memuaskan organisasi. Berdasarkan realitas nya bahwa tidak banyak karyawan KUD Langgeng ini yang kurang mampu untuk mengupgrade pengetahuannya dengan baik atau memperbaiki hal yang memang belum dimilikinya sama sekali. Banyak dari karyawan yang hanya mengandalkan ilmu atau pengetahuan yang dimilikinya saat ini.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Keras Dalam Menuntaskan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	21,4
2	Setuju	13	30,9
3	Cukup Setuju	15	35,7
4	Tidak Setuju	5	11,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

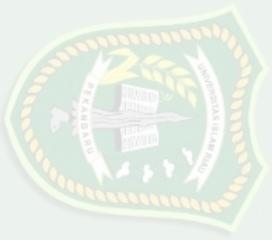
Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja keras dalam menuntaskan pekerjaan. Karyawan yang menjawab

sangat setuju berjumlah 9 orang atau 21,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 35,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 11,9%.

Maka dari hasil tersebut bahwa mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada KUD Langgeng ini kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan tuntas ditempat kerja, karyawan seringkali melanjutkan pekerjaannya dirumah dan atau mereka lembur dalam bekerja.

Hal ini juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Yulk (2014) pekerjaan yang dilakukan dengan tuntas adalah pekerjaan yang dapat menjadikan tugasnya diwaktu yang baik dan mempermudah proses kerja yang baik. Pada kenyataan yang terjadi bahwa karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng ini masih kurang mampu efektif dalam menuntaskan pekerjaannya, masih ada pekerjaan yang selalu ditundanya karena banyak beberapa alasan yang diberikannya kepada orang yang membutuhkan koperasi ini. KUD Langgeng ini karyawannya selalu mempermasalahkan waktu kerjanya harus secara singkat dan jarang sekali menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Keinginan Yang Kuat**  
**Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	54,7
2	Setuju	14	33,3
3	Cukup Setuju	5	11,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 54,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,9%.

Dari hal ini mengatakan bahwa mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di KUD ini selalu maksimal dalam bekerja dan selalu berkeinginan kuat untuk menyelesaikan tugasnya di instansi ini.

Dan diperkuat dengan hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu anggota karyawan menerangkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan ambisi yang kuat dan mampu menyelesaikannya bagaimana pun keadaan dan kondisi dirinya dalam bekerja. Karena karyawan pada KUD ini menjaga dan menghargai pekerjaannya tersebut. keinginan yang kuat yang dimiliki oleh karyawan KUD Langgeng Desa ini karena karyawan yang bekerja berdasarkan keikhlasan dan

kebutuhan yang dimiliki oleh masyarakat banyak sehingga dengan pekerjaannya tersebut diusahakan dengan ambisi atau antusias yang lebih baik.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Memiliki Semangat Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	40,4
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup Setuju	6	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diterangkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 14,2%.

Dari hasil keterangan diatas mengenai hal ini bahwa mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan yang bekerja ini tidak pernah melalaikan tugasnya dengan sebaik mungkin untuk menjaga pekerjaan dan diselesaikan sesuai standar dari organisasinya.

Menurut Sutrisno (2013) semangat dalam bekerja merupakan salah satu hal yang menjadikan anggota dalam organisasi untuk saling menjaga iktikad dirinya untuk bekerja dengan semaksimal yang menurutnya sudah efektif. Pada realitas yang menjadikan dasar peneliti bahwa dari observasi nya menerangkan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD Langgeng Desa memiliki semangat kerja yang tinggi



sehingga beberapa karyawan saja yang selalu lalai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tersebut.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan KUD Langgeng Selalu Merasa Ada Persaingan Yang Sehat Dalam Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,9
2	Setuju	24	57
3	Cukup Setuju	5	11,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tanggapan diatas dijelaskan bahwa mengenai antar anggota karyawan KUD Langgeng selalu merasa ada persaingan yang sehat dalam pekerjaan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 57%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,9%.

Dari hasil keterangan ini bahwa mayoritas yang paling tinggi menjawab ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD ini selalu merasa ada persaingan yang terjadi dalam pekerjaan dan tugas masing-masing bidang. Karyawan pada KUD ini diantara anggotanya merasa ada persaingan antara mereka dan bekerja dengan tingkat persaingan yang masih dalam batas yang wajar, sehingga saat ini meskipun mereka bekerja dengan antusias yang tinggi namun mereka hanya berupaya untuk bersaing dengan baik diantara sesama rekan kerjanya.

**Tabel 5.20**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Etika Kerja Islami pada Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa**  
**Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**

Etika Kerja Islami	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan niat dalam bekerja didasari pada ibadah	12	17	10	3	0	164
Bobot Nilai	60	68	30	6	0	
Karyawan berlaku baik kepada setiap anggota dan juga organisasi	16	18	8	0	0	176
Bobot Nilai	80	72	24	0	0	
Karyawan berupaya dalam bekerja untuk memberikan manfaat kepada anggota	15	19	8	0	0	175
Bobot Nilai	75	76	24	0	0	
Karyawan mampu mencapai hasil dan standar kerja dari instansi	21	15	6	0	0	183
Bobot Nilai	105	60	18	0	0	
Karyawan memiliki skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja	13	26	3	0	0	178
Bobot Nilai	65	104	9	0	0	
Karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja	11	12	19	0	0	152
Bobot Nilai	55	48	57	0	0	
Karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja	23	19	0	0	0	191
Bobot Nilai	115	76	0	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa mempunyai komitmen dalam bekerja	25	10	7	0	0	186
Bobot Nilai	125	40	21	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	19	5	0	0	181
Bobot Nilai	90	76	15	0	0	

Karyawan selalu memperbaiki keterampilan dan pengetahuannya	12	13	15	2	0	161
Bobot Nilai	60	52	45	4	0	
Karyawan bekerja keras dalam menuntaskan pekerjaan	9	13	15	5	0	160
Bobot Nilai	45	52	45	10	0	
Karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan	23	14	5	0	0	186
Bobot Nilai	115	56	15	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa memiliki semangat dalam bekerja	17	19	6	0	0	179
Bobot Nilai	85	76	18	0	0	
Antar anggota karyawan KUD Langgeng selalu merasa ada persaingan yang sehat dalam pekerjaan	13	24	5	0	0	176
Bobot Nilai	65	96	15	0	0	
Total Skor						2.448
Skor Tertinggi						191
Skor Terendah						152
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja dengan skor sebanyak 191. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja dengan skor sebanyak 152.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 5 \times 42 = 2.940$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 1 \times 42 = 588$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{2.940 - 588}{5} \\ &: 470 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Etika Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dapat ditentukan dibawah ini:

<b>Sangat Baik</b>	= 2.940- 2.470
Baik	= 2.470- 2.000
Netral	= 2.000- 1.530
Tidak Baik	= 1.530- 1.060
Sangat Tidak Baik	= 1.060- 590

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Etika Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 2.448. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.940- 2.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD ini memiliki etika kerja yang berdasarkan standar Islam dan ibadah yang lebih baik. Dengan hal ini yang akan menjadikan karyawan KUD Langgeng Desa ini untuk selalu bekerja dengan maksimal dan sejalan dengan standar instansi ini. hal ini yang menjadikan karyawan untuk bekerja dengan keterampilan yang baik dan berupaya untuk melaksanakan proses kerja dengan sebaik mungkin.



#### 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa

Motivasi kerja Islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, semangat yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*).

Motivasi kerja yang baik akan merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu untuk mengerjakan suatu perbuatan tertentu, motivasi kerja Islam merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja Islam bukan lah untuk mengejar hidup yang hedonis dan bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Untuk menjelaskan motivasi kerja Islami dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Bekerja Dengan Niat Yang Baik Untuk Tujuan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	61,9
2	Setuju	12	28,5
3	Cukup Setuju	4	9,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan niat yang baik untuk tujuan organisasi. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau

61,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di KUD Langgeng ini selalu bekerja dengan niat yang baik karena pada dasarnya tujuan dari organisasi harus sejalan secara seimbang dengan karyawan yang bekerja didalam organisasi tersebut. dengan realitas yang terjadi dapat dilihat bahwa karyawan ini menuntut dirinya untuk bekerja dengan baik dan niat yang sejalan pada tujuan dari organisasinya ini karena untuk menyeimbangkan kesejahteraan ekonomi dari masyarakat nya di Desa tersebut. Niat dalam pekerjaan yang baik ini juga akan menghasilkan suatu yang baik bagi karyawan tersebut kedepannya.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Mampu Bekerja Dengan Ikhlas Dan Tanpa Pamrih**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,9
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup Setuju	10	23,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel dijelaskan dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 30,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 23,8%.



Maka dari hasil tersebut mengenai tanggapan ini tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada KUD Langgeng Desa ini memberikan hal yang membuat setiap anggota untuk bekerja dengan ikhlas dan tanpa pamrih dengan menyelesaikan pekerjaan, meskipun pada dasarnya KUD memberikan motivasi yang baik untuk karyawan yang bekerja, namun karyawan tidak meminta dahulu setiap karyawan yang bekerja ini.

Menurut hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja di KUD menerangkan bahwa karyawan yang bekerja di instansi ini tidak pernah meminta imbalan pun dalam bekerja, mereka menyelesaikan tugas apa yang menurutnya benar dan mereka menyelesaikannya dengan semampu dan niatnya dalam bertugas.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Imbalan Yang Diterima Oleh Karyawan Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	45,2
2	Setuju	23	54,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai imbalan yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang berjumlah 42 orang. Karyawan KUD yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 45,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 54,7%.

Dari hasil penjelasan ini bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD ini selalu memenuhi kebutuhan hidup dan akan menjamin kelangsungan hidupnya dengan maksimal dan baik. Hal ini yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pada kenyataannya bahwa karyawan di KUD Langgeng Desa ini mampu bekerja dengan kebutuhan hidupnya dengan baik sehingga apapun kompensasi yang diberikan oleh pimpinan KUD juga masih mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan hidup karyawan ini.

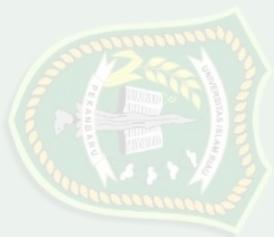
Menurut hasil wawancara penulis kepada salah satu karyawan yang bekerja disana, mengatakan bahwa karyawan mendapatkan gaji dan upah yang dapat memenuhi dirinya dan keluarganya sehingga kami (karyawan) bekerja untuk bertahan hidup di KUD Langgeng Desa ini.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa**  
**Selalu Bertanggungjawab Dalam Setiap Tugas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	38
2	Setuju	17	40,4
3	Cukup Setuju	9	21,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel tersebut diterangkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 40,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 21,4%.



Maka pada hasil ini mengatakan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya hal ini yang menyebabkan karyawan mampu bekerja dengan tugas yang diberikan oleh KUD. Pertanggungjawaban dalam tugasnya ini yang membuat dirinya selalu memotivasi dalam setiap pekerjaannya tersebut.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Tidak Pernah Melalaikan Tugas Dan Pekerjaan Yang Diberikan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	50
2	Setuju	16	38
3	Cukup Setuju	5	11,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah melalaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau.

Dan dari kenyataan diatas maka tanggapan yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD tidak pernah melalaikan tugas dan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak ingin menyelesaikan kerja dengan melalaikan tugasnya, karyawan yang lalai dalam bekerja mereka akan mendapatkan sanksi dalam pekerjaannya. Karyawan yang selalu melalaikan

pekerjaan mereka akan saling mengulur waktu kerjanya dan pekerjaan yang membuatnya terbengkalai sehingga tidak terselesaikan tepat waktu.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Menaati Semua Peraturan Yang Diberikan Instansi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	66,6
2	Setuju	12	28,5
3	Cukup Setuju	2	4,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 66,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 4,7%.

Berdasarkan hal ini bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD selalu sering menaati peraturan yang diberikan oleh instansi karena dengan peraturan yang disediakan dan yang di tetapkan oleh Koperasi tersebut. Namun hal ini harus diseimbangkan dengan kebutuhan karyawan, apabila karyawan memiliki keluarga dan harus bekerja maka peraturan tersebut menjadi lebih memudahkan karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada salah satu anggota menerangkan bahwa peraturan yang ada di KUD ini selalu seimbang dengan pelaksanaan kerja dari karyawan tersebut, apabila karyawan memiliki

keterkendalaan dari urusan keluarganya maka karyawan tersebut menyesuaikan dari instansi agar lebih mudah dalam bekerja.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kelompok Kerja KUD Langgeng Desa Tidak Pernah Merugikan Instansi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	57
2	Setuju	12	28,5
3	Cukup Setuju	6	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tanggapan diatas Adapun jawaban dari karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 14,2%.

Pada hal tersbut menerangkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja paa KUD ini selalu menguntungkan instansi dan memberikan prestasi yang baik untuk KUD ini, karyawan selalu mempertahankan dan menjaga privasi dari organisasi yang memunculkan sikap komitmennya dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara peneliti kepada salah satu anggota karyawan menerangkan bahwa karyawan pada KUD ini selalu menjaga instansinya dan tidak pernah sedikitpun berniat untuk merugikan instansi ini. Karyawan yang bekerja akan mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan efektif.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Bekerja**  
**Dengan Mengharapkan Ridha Dari Allah SWT**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,7
2	Setuju	18	42,8
3	Cukup Setuju	9	21,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan mengharapkan ridha Allah SWT. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 35,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 21,4%.

Karyawan yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan mengharapkan Ridha dan keiklasan dirinya untuk bekerja, sehingga karyawan pada KUD ini tidak pernah bekerja dengan mengeluh yang berkepanjangan, dengan hal ini juga karyawan selalu mampu bekerja dengan kemampuan dirinya yang dimilikinya tersebut.

Menurut hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja pada KUD ini mengemukakan bahwa mereka selalu bekerja dengan keikhlasan yang baik, apa yang diberikan ketua kepada kami, kami selalu mengikuti dan melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Banyak dari kenyataan yang terjadi dilapangan ini mereka karyawan harus bekerja dengan keiklasan yang baik tanpa mengharapkan imbalan yang lebih apabila bekerja di KUD Langgeng Desa, karena



dengan keikhlasan ini pun juga akan memudahkan pelaksanaan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Tidak Pernah Ria (Pamer) Dalam Prestasi Kerjanya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	57
2	Setuju	14	33,3
3	Cukup Setuju	4	9,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai karyawan KUD Langgeng Desa yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 4 orang ini dikarenakan bahwa mereka bekerja dalam suatu organisasi seperti KUD masih tidak menginginkan pekerjaan yang selalu bersifat pamer baik itu pada orang lain dan rekan kerjanya maupun kepada pimpinan dari organisasi nya tersebut.

Pada hal ini bahwa mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ni dikarenakan sikap karyawan KUD Desa Langgeng ini tidak pernah bersikap ria dalam bekerja, apabila mendapatkan prestasi mereka tidak pernah pamer kepada rekan kerjanya. Karyawan yang merasa dirinya memiliki prestasi yang baik tidak diperuntukkan dan dimiliki oleh setiap individu yang

bekerja disini. Hal ini akan menjadikan persaingan yang kurang baik dan hubungan interaksi sosial kepada sesama karyawan kurang baik.

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Meskipun Tugas Yang Diberikan KUD**  
**Langgeng Desa Banyak Karyawan Teliti Dan Semangat Dalam**  
**Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	40,4
2	Setuju	16	38
3	Cukup Setuju	9	21,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 40,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 21,4%.

Dari hal ini maka jawaban yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD ini meskipun masih lalai dalam bekerja, mereka mampu semangat untuk menyelesaikan tugasnya dalam instansi ini. Hal ini akan menjadikan suatu penilaian bagi karyawan yang mengutamakan pada perilakunya dengan semangat kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2014) semangat dalam bekerja menjadikan salah satu karyawan untuk bekerja dengan semampunya dan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan yang maksimal, sehingga karyawan pada organisasi terus melakukan pekerjaannya.

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan KUD Langgeng Desa Tidak Pernah Putus Asa Apabila Tugas Yang Diberikan Instansi Menantang Karyawan Tersebut**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,8
2	Setuju	11	26
3	Cukup Setuju	21	50
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai tanggapan tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 26%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 10 orang dikarenakan bahwa dari beberapa karyawan masih saja selalu bersikap putus asa dan pernah menyerah dalam melaksanakan tugas, apalagi tugas yang menantang yang diberikan oleh pimpinan, sehingga dari karyawan yang merasa putus asa ini juga biasanya diberikan arahan yang pasti dan menuntut bahwa karyawan harus bisa melaksanakan tugas sesuai pada keinginan dari organisasinya tersebut

Berdasarkan penjelasan ini bahwa mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di KUD Langgeng ini selalu merasa tugas yang tidak mencapai batasnya maka mereka akan merasa kesulitan, karyawan KUD ini selalu menyanggupi permintaan dari instansi namun jika permintaannya merasa keberatan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan akan menjadi putus asa.

**Tabel 5.32**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Motivasi Kerja Islami pada Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa**  
**Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**

Motivasi Kerja Islami	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan niat yang baik untuk tujuan organisasi	26	12	4	0	0	190
Bobot Nilai	130	48	12	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa mampu bekerja dengan ikhlas dan tanpa pamrih	13	19	10	0	0	171
Bobot Nilai	65	76	30	0	0	
Imbalan yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup	19	23	0	0	0	187
Bobot Nilai	95	92	0	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa selalu bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan	16	17	9	0	0	175
Bobot Nilai	80	68	27	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah melalaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan	21	16	5	0	0	184
Bobot Nilai	105	64	15	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi	28	12	2	0	0	194
Bobot Nilai	140	48	6	0	0	
Kelompok kerja KUD Langgeng Desa tidak pernah merugikan instansi	24	12	6	0	0	186
Bobot Nilai	120	48	18	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan	15	18	9	0	0	174

mengharapkan Ridha dari Allah SWT						
Bobot Nilai	75	72	27	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah ria (pamer) dalam prestasi kerjanya	24	14	4	0	0	188
Bobot Nilai	120	56	12	0	0	
Meskipun tugas yang diberikan KUD Langgeng Desa banyak karyawan teliti dan semangat dalam menyelesaikan tugas	17	16	9	0	0	176
Bobot Nilai	85	64	27	0	0	
Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut	10	11	21	0	0	157
Bobot Nilai	50	44	63	0	0	
Total Skor						1.982
Skor Tertinggi						194
Skor Terendah						157
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi dengan skor sebanyak 194. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut dengan skor sebanyak 157

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 42 = 2.310$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 42 = 462$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.310 - 462}{5}$$

$$: 370$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Motivasi Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik** = 2.310- 1.940

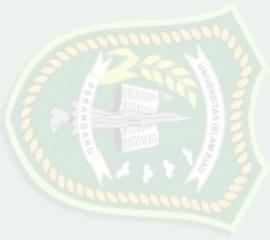
Baik = 1.940- 1.570

Netral = 1.570- 1.200

Tidak Baik = 1.200- 830

Sangat Tidak Baik = 830- 460

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Motivasi Kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 1.982. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.310- 1.940 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada KUD ini memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, karyawan pada instansi ini lebih cenderung bekerja dengan keinginan dan kebutuhan hidupnya sehingga mereka (karyawan) selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.



### 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan menilai etika kerja Islami karyawan maka akan melihat juga sejauh mana karyawan KUD ini bekerja atas dasar ibadah dan keridhaan Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dan hasil wawancara menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan secara optimal. Dengan hasil wawancara ini maka dikatakan etika kerja Islami dan motivasi kerja yang ada di KUD ini sudah berjalan dengan efektif.

Skor persentase etika kerja Islami yang paling tinggi ialah berada pada indicator yaitu karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di instansi ini berkualitas dengan pekerjaan yang baik dan mampu mengefektifkan pekerjaannya yang mana membuat instansi senang dengan etos kerjanya tersebut.

Dan skor persentase etika kerja Islami yang paling rendah berada pada indicator karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja, hal ini diakrenakan bahwa karyawan pada KUD Langgeng Desa Marsawa ini kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan hanya menunjukkan keterampilan yang ia miliki tanpa harus mengupgrade skill dan inovasi kerjanay di KUD tersebut.



Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasinya atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat dikatakan juga bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya (Tasmara, 2012: 26). Pikiran yang ada dalam diri karyawan atau anggota karyawan ini memiliki hal yang mudah dalam pribadi karyawan apabila mereka ingin dan bekerja dengan ikhlas sesuai pada proses kerja dengan keridhaan Allah SWT. Etos yang baik adalah pekerjaan yang dilandaskan kepada Tuhan-Nya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ansyori Ahmad pada tahun 2017 yang berjudul Analisis etika kerja islam pada kinerja karyawan BPRS Mau Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja karyawna BPRS Mau Bandar Lampung ini menerapkan ciri-ciri etika kerja muslim yang tanggungjawab dan etika kerja Islam pada BPRS ini sudah dianggap baik.

Skor persentase tertinggi pada motivasi kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menaati seluruh kebijakan dan aturan yang berlaku di organisasi, dengan hal ini motivasi yang diberikan oleh organisasi akan mampu disanggupi oleh karyawan tersebut. Karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang diberikan oleh instansi juga termasuk motivasi kerjanya yang rendah, sehingga peraturan dan ketakwaannya dalam bekerja terbilang rendah



Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD selalu bersikap dalam mengeluh untu bekerja hal ini ditandai banyaknya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang melebihi batas kemampuannya dalam dirinya. Sehingga karyawan pada KUD tidak ingin dan kurang mampu menyelesaikan tugas yang menantang yang diberikan oleh instansi ini.

Motivasi kerja adalah bukan hanya memenuhi nafkah melainkan juga sebagai bentuk kewajiban untuk beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Motivasi kerja Islam ini Allah menjanjikan rezeki manusia yang mau bekerja di jalan-Nya karena rezeki manusia itu telah ditulis oleh Allah di lauhul mahfiz (Pramandikha, 2011: 8). Motivasi Islami akan menunjukkan dirinya bekerja hanya untuk beribadah kepada Allah SWT, dan melandaskan ketakwaannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, hal ini akan terpancar pada perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Huranti pada tahun 2014 yang berjudul Analisis motivasi kerja Islami dan Etos kerja Islam pada karyawan LKM Mitra Mina Bina Sejahtera Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan LKM Mitra Mina Bina Sejahtera Semarang sudah sesuai dengan prinsip etos kerja Islam dan motivasi kerja islam.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Alwi Suddin dan Parwanta pada tahun 2019 yang berjudul Analisis motivasi kerja dan etika kerja Islami pada kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Hasil penelitian ini





menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etika kerja Islami Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu sudah dikatakan baik dan optimal.

Dengan memiliki etika kerja secara Islami dan motivasi kerja Islami yang dimiliki oleh seorang karyawan maka mereka akan mampu bekerja kearah yang lebih mengutamakan penilaian Allah SWT daripada manusia dan organisasinya. Namun dengan mengutamakan penilaian Allah SWT mereka akan bekerja dengan ketakwaan dan keikhlasannya dalam bekerja.

Etika kerja Islami akan mencerminkan bahwa Tindakan yang dilakukannya dalam bekerja berdasarkan penilaian yang terbaik dan ikhlas dalam bekerja, sehingga karyawan yang memiliki etos kerja Islam mereka berattitude dengan perilaku yang menurutnya harus diterima oleh anggota organisasinya dan penilaian dari Tuhan-Nya.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

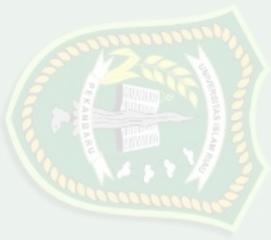
## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan secara optimal
2. Skor persentase etika kerja Islami yang paling tinggi ialah berada pada indicator yaitu karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di instansi ini berkualitas dengan pekerjaan yang baik dan mampu mengefektifkan pekerjaannya yang mana membuat instansi senang dengan etos kerjanya tersebut.
3. Skor persentase tertinggi pada motivasi kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menaati seluruh kebijakan dan aturan yang berlaku di organisasi, dengan hal ini motivasi yang diberikan oleh organisasi akan mampu disanggupi oleh karyawan tersebut.
4. Etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami pada KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi memiliki hasil yang sudah berjalan Efektif, dengan etika kerja yang baik dan motivasi



secara Islami akan membentuk semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja.

5. Skor persentase etika kerja Islami yang paling tinggi ialah berada pada indicator yaitu karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di instansi ini berkualitas dengan pekerjaan yang baik
6. Dan skor persentase etika kerja Islami yang paling rendah berada pada indicator karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja, hal ini diakrenakan bahwa karyawan pada KUD Langgeng Desa Marsawa ini kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan,
7. Skor persentase tertinggi pada motivasi kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menaati seluruh kebijakan dan aturan yang berlaku di organisasi
8. Skor persentase motivasi kerja Islami yang paling rendah berada pada indicator Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut, hal ini dikarenakan bahwa karyawan KUD selalu bersikap dalam mengeluh untu bekerja hal ini ditandai banyaknya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas

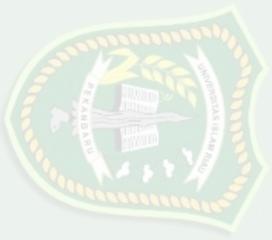
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada KUD Langgeng Desa Marsawa untuk memberikan pelatihan dan instruksi agar karyawan di instansi tersebut lebih terampil dalam bekerja. Misalnya mengadakan suatu pelatihan yang membuat karyawan mengupgrade skill dan kemampuannya dalam bekerja
2. Diharapkan kepada karyawan KUD untuk memiliki tekad yang keras dalam bekerja agar semua pekerjaan di selesaikan dengan waktu yang tepat serta tidak menunda pekerjaan
3. Dan diharapkan kepada karyawan pada KUD Langgeng Marsawa ini untuk mengasah kemampuan kerjanya dengan baik agar apabila KUD memberikan tugas yang diluar batas maka karyawan mampu menyelesaikannya.
4. Diharapkan kepada KUD Langgeng Desa Marsawa untuk lebih Efektif dalam memberikan motivasi kerja karyawan yang bersifat lebih menguntungkan karyawan serta saling menjaga etika kerja secara Islami untuk karyawan yang bekerja
5. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan di lakukan dalam meningkatkan etika kerja dan motivasi kerja Islami

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman. 2015. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Bhakti Wakaf.
- Ahmad, Mustaq. 2012. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al- Kausar
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200.
- Ayub, M. 2013. *Understanding Islamic Finance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2014. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Surakarta
- Abdul Aziz Nugraha Pratama<sup>1</sup>, Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Salatiga.
- Awliyah, Jamil. 2007. *Etika dan Bisnis Islam*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith dan Newstrom, 2009. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Fitrianto. 2011. *Etika Kerja dalam Islam*. Bandung: Alfabeta
- Griffin dan Morhead. 2014. *Motivasi sebagai suatu dukungan* (terj. Moh. Adi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hadid Saputra, Iqbal, et al. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Bandung. Jurnal Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Volume 3, No 2, Tahun 2017. ISSN: 2460-7761
- Mochlasin, M. 2013. *Islamic Work Ethics Membangun Etos Kerja Islami*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamka. 2015. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Pajimas
- Hasan, M. Iqbal. 2010. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistic infrensi)*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hormati, Theolina. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pkerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016,



Hal. 298-310. ISSN 2303-1174.

Hamzah. 2007. *Komponen Motivasi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Ismanto, Kuart. 2015. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar

Idhodun, Nasichin, 2010. *Dakwah dan Etika dalam Bisnis*. Jakarta: Ar Ruzz Media

Ikhsan, Maksum & Fikriah. 2020. Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Ekonomi Islam* Vol. 5 No. 1 2020

Kasmir. 2015. *Etika Customer Service*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kusuma Wardani, Rodiathul. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1 Februari 2016. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Langgung. 2010. *Modernisasi Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta

Marri. 2012. *Etika Kerja dan Bisnis Islami*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Muhammad. 2014. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Mulyasa. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung Rosda. Cetakan kesembilan.

Muwafik, Saleh. 2009. *Pemotivasian Islam*. Bandung: PT. Rosdakarya

Muhammad dan Alimin. 2015. *Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta. BPFE.

Nanang Fattah. 2016. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Nanang Martono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Narjon. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Novelya Sinaga, Winda. 2014. *Pengaruh Motivasi, kepemimpinan, Budaya Kerja*



*dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VI No. 2 Mei 2014*

Novziransyah, Nanda. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Jurnal JUMANTIK Volume 2 nomor 1, Mei 2017.*

Priyatno, Duwi. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Pramandikha. 2011. *Motivasi Kerja Suatu Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal dan Arifin, Arviyan, 2013. *Islamic Leadership “Membangun Super leadership Melalui Kecerdasan Spiritual”* Jakarta: Bumi Aksara.

Ridwan, Kafrawi. 2013. *Metode Dakwah Dalam Menghadapi Tantangan Masa Depan*. Jakarta: PT. Golden Trayon

Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sinn, A. I. A. 2013. *Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*. PT RajaGrafindo Persada.

Simorangkir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta : ANDI.

Solihin. 2009. *Motivasi dalam unsur pekerjaan*. Jakarta: Salemba Empat

Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Sumarsono, Sonny. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik* Yogyakarta: Graha Ilmu.

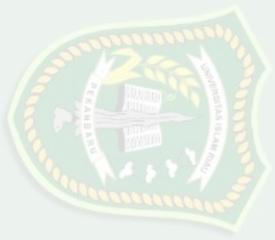
Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

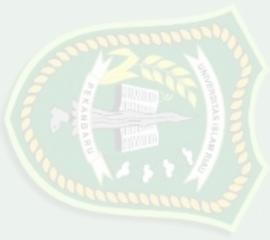
Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumantri, Arif. 2014. *Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*, Jakarta: Kencana.

Toto, Asmara. 2012. *Etika Kerja dalam Keislaman*. Jakarta: Bumi Aksara





- Triuwono. 2000. *Etika Kerja Islam*. Yogyakarta: Andi
- Tasmara, T. 2012. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Gema Insani.
- Veithzal Rivai dan Ella Juavani Sagala. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2013. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**TABULASI HASIL PENELITIAN ANALISIS ETIKA KERJA ISLAMI  
DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI KARYAWAN KUD LANGGENG DESA  
MARSAWA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN  
SINGINGI**

**Etika Kerja Islami**

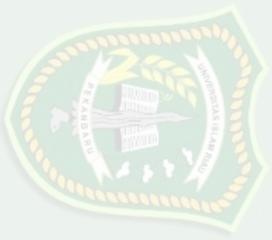
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	65
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	65
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	62
5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	59
4	4	2	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	55
4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	56
4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	53
3	4	2	2	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	51
3	3	3	2	2	5	3	4	3	3	5	4	5	3	48
4	4	2	3	2	5	4	4	3	3	5	3	5	3	50
3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	5	3	5	3	46
3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	5	3	42
4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	5	2	44
3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	2	42
3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	44
4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	47
3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3	46
3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	45
4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	2	43
3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	42
3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	42
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	41
2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	36
1	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	38
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	2	36
2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	31
3	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	35
2	3	3	2	1	4	3	2	3	2	3	2	4	3	37
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	33
2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	32
3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	33
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	34
3	2	2	3	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	31
2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	28
1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	23
2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	24

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	23
1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	22
1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	18
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

**Motivasi Kerja Islami**

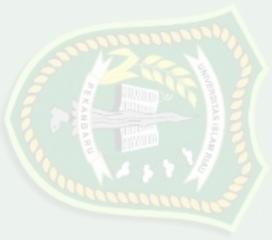
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47
4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	46
4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	42
4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	42
3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	44
3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	41
2	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	40
2	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	38
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	37
2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	35
2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	32
3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	33
2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	32
2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	33
3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	33
2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	31
2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	34
1	2	2	4	3	4	3	3	1	4	4	31
2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	32
3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	30
2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	33
2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	31
1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	26
2	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	29
1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	26
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29
2	2	2	3	2	4	3	2	1	3	3	27
3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	26
2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	23
1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	21
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	21
3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	20
2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	18

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	19
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	18
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

### Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

**Yth. Bapak/Ibu KUD Langgeng Desa Marsawa Sentajo Raya  
di Tempat**

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Analisis Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Islami Karyawan KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”** maka perkenalkan saya:

Nama : Dina Santika

NPM :175210255

Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

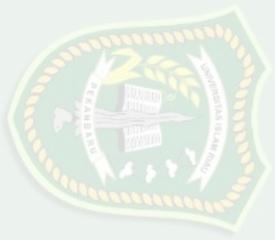
Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan observasi. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

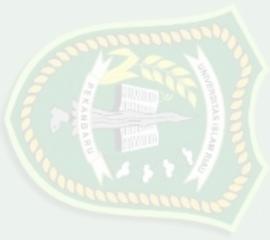
Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

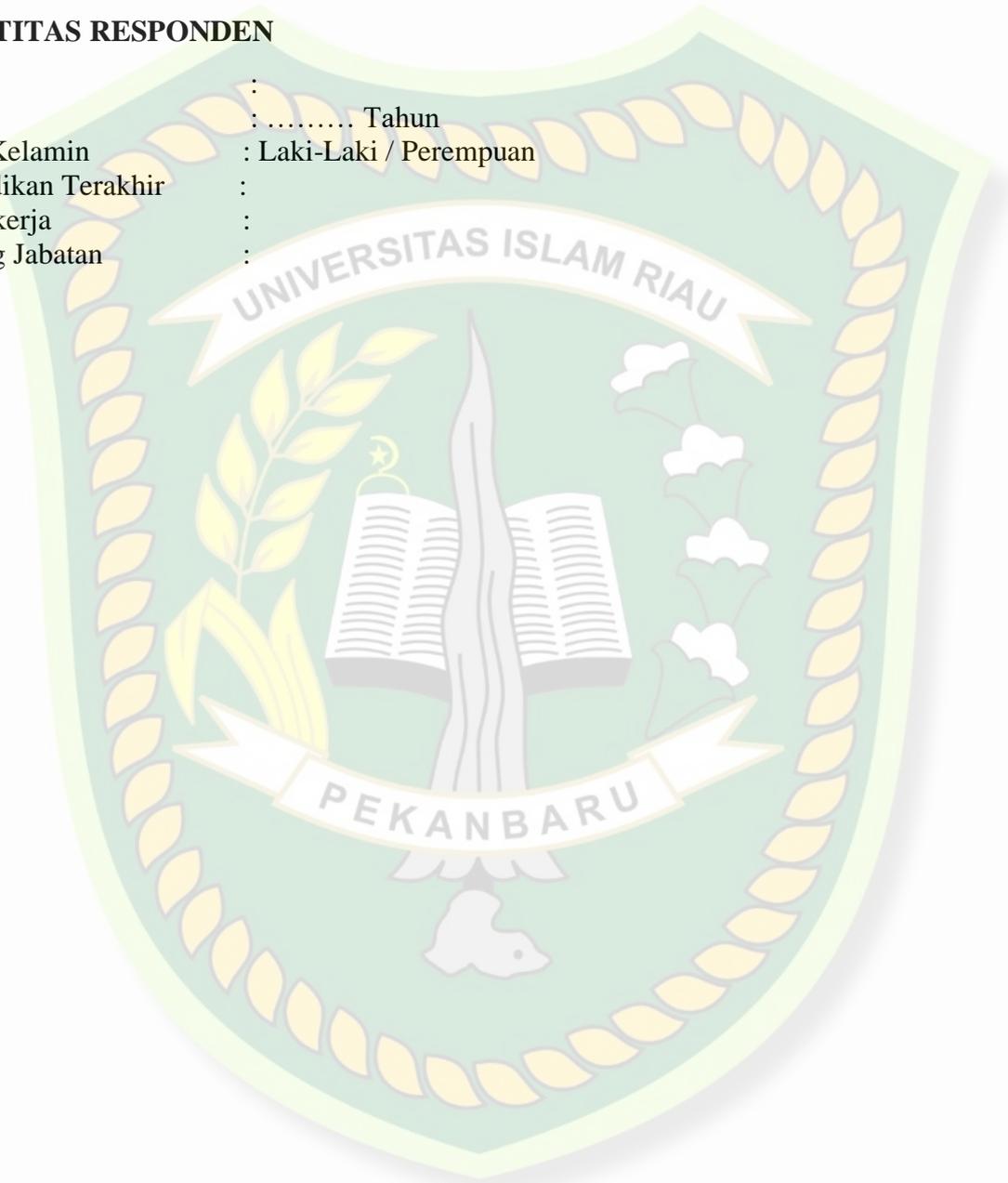
Dina Santika

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Usia : ..... Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan  
Pendidikan Terakhir :  
Masa kerja :  
Bidang Jabatan :

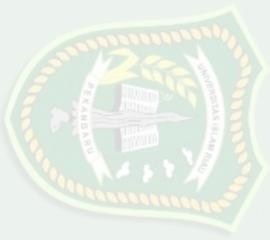


# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

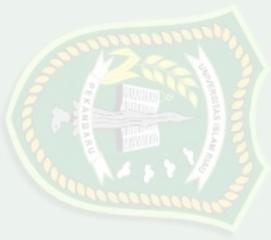
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## I. DAFTAR PERNYATAAN

### A. Etika Kerja Islami

1. Karyawan niat dalam bekerja didasari pada ibadah
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Karyawan berlaku baik kepada setiap anggota dan juga organisasi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Karyawan berupaya dalam bekerja untuk memberikan manfaat kepada anggota
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan mampu mencapai hasil dan standar kerja dari instansi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Karyawan memiliki skill dan kemampuan yang baik dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju



6. Karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Karyawan KUD memiliki kualitas yang baik dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Karyawan KUD Langgeng Desa mempunyai komitmen dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Karyawan KUD Langgeng Desa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Karyawan selalu memperbaiki keterampilan dan pengetahuannya
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
11. Karyawan bekerja keras dalam menuntaskan pekerjaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju

- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

12. Karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

13. Karyawan KUD Langgeng Desa memiliki semangat dalam bekerja

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

14. Antar anggota karyawan KUD Langgeng selalu merasa ada persaingan yang sehat dalam pekerjaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

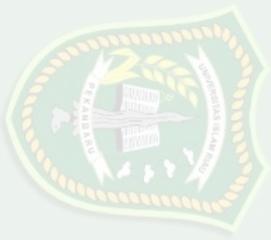
#### **B. Motivasi Kerja Islami**

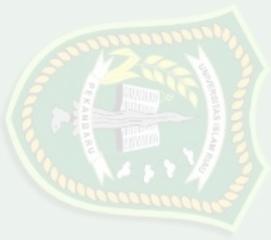
1. Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan niat yang baik untuk tujuan organisasi

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

2. Karyawan KUD Langgeng Desa mampu bekerja dengan ikhlas dan tanpa pamrih

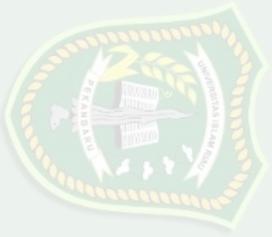
- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju





e. Sangat tidak setuju

3. Imbalan yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan KUD Langgeng Desa selalu bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah melalaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Karyawan KUD Langgeng Desa menaati semua peraturan yang diberikan Instansi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Kelompok kerja KUD Langgeng Desa tidak pernah merugikan instansi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju



8. Karyawan KUD Langgeng Desa bekerja dengan mengharapkan Ridha dari Allah SWT
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah ria (pamer) dalam prestasi kerjanya
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Meskipun tugas yang diberikan KUD Langgeng Desa banyak karyawan teliti dan semangat dalam menyelesaikan tugas
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
11. Karyawan KUD Langgeng Desa tidak pernah putus asa apabila tugas yang diberikan instansi menantang karyawan tersebut
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

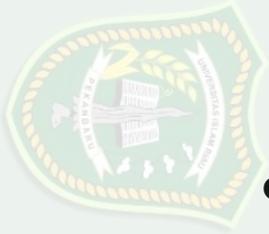
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**OUTPUT HASIL PENELITIAN ANALISIS ETIKA KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI KARYAWAN KUD LANGGENG DESA MARSAWA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Correlations**

	ek1	ek2	ek3	ek4	ek5	ek6	ek7	ek8	ek9	ek10	ek11	ek12	ek13	ek14	total	
ek1	Pearson Correlation	1	.623**	.654**	.759**	.680**	.785**	.758**	.869**	.837**	.766**	.803**	.812**	.754**	.782**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek2	Pearson Correlation	.623**	1	.431**	.649**	.693**	.776**	.512**	.726**	.713**	.667**	.724**	.685**	.745**	.741**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek3	Pearson Correlation	.654**	.431**	1	.532**	.637**	.621**	.549**	.639**	.767**	.633**	.579**	.674**	.624**	.652**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek4	Pearson Correlation	.759**	.649**	.532**	1	.620**	.639**	.650**	.714**	.665**	.601**	.580**	.640**	.570**	.663**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek5	Pearson Correlation	.680**	.693**	.637**	.620**	1	.740**	.606**	.765**	.792**	.717**	.730**	.770**	.731**	.807**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek6	Pearson Correlation	.785**	.776**	.621**	.639**	.740**	1	.677**	.785**	.793**	.690**	.883**	.825**	.836**	.864**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42



	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.758**	.512**	.549**	.650**	.606**	.677**	1	.709**	.746**	.574**	.664**	.636**	.600**	.640**	.772**
ek7	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.869**	.726**	.639**	.714**	.765**	.785**	.709**	1	.864**	.803**	.843**	.804**	.828**	.823**	.928**
ek8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.837**	.713**	.767**	.665**	.792**	.793**	.746**	.864**	1	.792**	.764**	.873**	.807**	.859**	.935**
ek9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.766**	.667**	.633**	.601**	.717**	.690**	.574**	.803**	.792**	1	.708**	.751**	.721**	.765**	.843**
ek10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.803**	.724**	.579**	.580**	.730**	.883**	.664**	.843**	.764**	.708**	1	.827**	.828**	.781**	.895**
ek11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.812**	.685**	.674**	.640**	.770**	.825**	.636**	.804**	.873**	.751**	.827**	1	.830**	.829**	.913**
ek12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.754**	.745**	.624**	.570**	.731**	.836**	.600**	.828**	.807**	.721**	.828**	.830**	1	.784**	.892**
ek13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ek14	Pearson Correlation	.782**	.741**	.652**	.663**	.807**	.864**	.640**	.823**	.859**	.765**	.781**	.829**	.784**	1	.912**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.905**	.799**	.740**	.759**	.848**	.909**	.772**	.928**	.935**	.843**	.895**	.913**	.892**	.912**	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

**Correlations**

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	TOTAL
MK1	Pearson Correlation	1	.737**	.679**	.525**	.576**	.593**	.614**	.565**	.770**	.643**	.655**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK2	Pearson Correlation	.737**	1	.780**	.779**	.756**	.705**	.636**	.696**	.768**	.837**	.809**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK3	Pearson Correlation	.679**	.780**	1	.557**	.653**	.763**	.735**	.690**	.738**	.775**	.691**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK4	Pearson Correlation	.525**	.779**	.557**	1	.816**	.747**	.589**	.748**	.654**	.818**	.842**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK5	Pearson Correlation	.576**	.756**	.653**	.816**	1	.774**	.676**	.828**	.765**	.853**	.866**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK6	Pearson Correlation	.593**	.705**	.763**	.747**	.774**	1	.761**	.786**	.702**	.861**	.862**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK7	Pearson Correlation	.614**	.636**	.735**	.589**	.676**	.761**	1	.715**	.807**	.818**	.674**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK8	Pearson Correlation	.565**	.696**	.690**	.748**	.828**	.786**	.715**	1	.750**	.877**	.822**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK9	Pearson Correlation	.770**	.768**	.738**	.654**	.765**	.702**	.807**	.750**	1	.805**	.734**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK10	Pearson Correlation	.643**	.837**	.775**	.818**	.853**	.861**	.818**	.877**	.805**	1	.862**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK11	Pearson Correlation	.655**	.809**	.691**	.842**	.866**	.862**	.674**	.822**	.734**	.862**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.761**	.892**	.838**	.850**	.893**	.891**	.831**	.880**	.879**	.955**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	14

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	11

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

