

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah muhammadiyah Tanah Grogot. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa pengumpulan skala. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian yaitu peneliti melakukan uji *try out* skala terlebih dahulu yang ditujukan kepada instansi di sekolah MAN 1 Samarinda, selanjutnya peneliti melakukan penelitian di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot sebagai instansi yang dijadikan sebagai lokasi penelitian.

B. Mempersiapkan Alat Ukur

1. Persiapan

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala adaptasi Etos Kerja Islam (sebagai variabel bebas atau X) yang dikembangkan oleh Zahra (2015) dan skala Kinerja Karyawan (sebagai variabel terikat atau Y) yang dikembangkan oleh (Willidyana, 2021).

2. Lokasi Penelitian

a. Lokasi penelitian *try out*

Penelitian *try out* dilakukan pada karyawan generasi millennial di sekolah MAN 1 Samarinda dengan jumlah responden *tryout* 45 karyawan generasi milenial.

b. Lokasi penelitian pengambilan data

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot, diantaranya :

- 1) SD Muhammadiyah Tanah Grogot.
- 2) SMP Muhammadiyah Tanah Grogot.
- 3) SMA Muhammadiyah Tanah Grogot.

3. Melakukan Perizinan Penelitian *Try out*

Sebelum menyebar alat ukur, peneliti melakukan perizinan kepada pihak instansi terkait penyebaran skala *try out* kepada instansi yang ditujukan yaitu sekolah MAN 1 Samarinda untuk bersedia dalam memberikan data yang dilakukan oleh karyawan pada instansi tersebut dengan tujuan untuk memenuhi syarat penelitian.

4. Menyebar Skala Penelitian *Try out*

Tahap selanjutnya peneliti melakukan penyebaran angket untuk uji coba *try out* skala menggunakan hard file yang ditujukan kepada karyawan MAN 1 Samarinda dengan jumlah 45 responden.

5. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yakni, skala Etos Kerja Islam sebagai variabel bebas (X) dengan skala adaptasi yang dikembangkan oleh Zahra (2019) dan skala Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dengan skala adaptasi yang dikembangkan oleh Willidyana, (2021). Sebelum melakukan penelitian secara langsung peneliti terlebih dahulu melakukan uji *try out* skala yang ditujukan kepada

karyawan MAN 1 Samarinda sebagai responden uji *try out* penelitian. Tujuan dari *try out* untuk mengetahui apakah skala layak untuk digunakan saat pengambilan data di tempat penelitian.

Skala *try out* dibagikan kepada subjek dalam bentuk *hard file* selama dua hari sejak tanggal 08 Juni 2023 – 10 Juni 2023 dengan total responden *try out* yaitu sebanyak 45 orang. Skala etos kerja islam sebanyak 12 aitem dan terdapat dua aitem yang gugur sedangkan pada skala kinerja karyawan sebanyak lima item dan tidak ada yang gugur. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan aplikasi *computer Software Statistical Package for Social Science (SPSS) 24 for windows* dengan analisis *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji validitas dan *reliabilitas* pada *tryout* ini sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas *pearson product moment* pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel untuk melihat aitem yang dapat dikatakan valid. Skala etos kerja Islam berisi 12 aitem dimana terdapat dua butir aitem yang memiliki nilai $\text{sig} >$ dari 0,05 yaitu pada butir aitem 2 dan 7 sehingga dikatakan tidak valid. Pada skala kinerja karyawan berisikan 5 butir aitem dan dari kelima aitem tersebut dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 dapat dikatakan reliabel dan dikatakan tidak

reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ (Azwar, 2014). Adapun hasil dari uji reliabilitas pada skala etos kerja Islam dan kinerja karyawan yakni :

Tabel 1. Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----|----------------------|-------------------------|------------|
| 1 | Etos Kerja Islam (X) | 0,741 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,868 | Reliabel |

Berdasarkan tabel tiga diatas disimpulkan bahwa skala etos kerja Islam dan kinerja karyawan memiliki *nilai Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang artinya kedua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

6. Melakukan Perizinan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian pada instansi yang dituju, peneliti melakukan perizinan terlebih dahulu kepada pihak sekolah SD Muhammadiyah Tanah Grogot, SMP Muhammadiyah Tanah Grogot dan SMA Muhammadiyah Tanah Grogot dengan membawa surat pengantar dari fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

7. Penyebaran Skala Penelitian

Setelah melakukan perizinan tahap selanjutnya peneliti melakukan penyebaran skala kuesioner yang ditujukan kepada karyawan SD Muhammadiyah Tanah Grogot, SMP Muhammadiyah Tanah Grogot dan SMA Muhammadiyah Tanah Grogot secara *online* dilakukan dalam bentuk google form dengan membagikan link kepada pihak instansi.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menyebarkan *link google form*. Pengumpulan data terhitung dari tanggal 21 Juni 2023 – 25 Juni 2023 dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan. Responden penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot dengan teknik pengumpulan data menggunakan *sampling jenuh*. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu :

1. Berusia 23 - 43 tahun dan karyawan generasi milenial yang
2. Sedang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi.

D. Hasil Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan untuk mengklasifikasi dan mengelompokkan data. Hasil analisis data biasanya berupa data dalam bentuk tabel, frekuensi dan tabel silang, baik yang di sertai dengan perhitungan *statistic* maupun tidak (Muhadjir, 1998)

1. Deskripsi Karakteristik Subjek

Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini yaitu 45 responden yang merupakan karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan dan instansi. Adapun perhitungan frekuensi pada penelitian ini dilakukan dengan software Microsoft Excel sebagai berikut :

Tabel 2. Kategorisasi

| Kategori | Data Diri | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 12 | 27% |
| | Perempuan | 33 | 73% |
| | Total | 45 | 100% |
| Usia | 23 – 29 tahun | 23 | 51% |
| | 30 – 39 tahun | 13 | 29% |
| | 40 – 43 tahun | 9 | 20% |
| | Total | 45 | 100% |
| Masa Kerja | Kurang dari satu tahun | 7 | 16% |
| | 1 tahun | 10 | 22% |
| | 2 – 4 tahun | 12 | 27% |
| | 5 – 7 tahun | 7 | 16% |
| | Lebih dari tujuh tahun | 9 | 20% |
| | Total | 45 | 100% |
| Jabatan | Guru | 13 | 29% |
| | Guru Kelas | 12 | 27% |
| | Guru Mata Pelajaran | 8 | 18% |
| | Staff TU | 10 | 22% |
| | Operator | 2 | 4% |
| | Total | 45 | 100% |
| Asal Instansi | SD Muhammadiyah Tanah Grogot | 19 | 42% |
| | SMP Muhammadiyah Tanah Grogot | 11 | 24% |
| | SMAS Muhammadiyah Tanah Grogot | 15 | 33% |
| | Total | 45 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa karakteristik responden penelitian dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 atau (27%), jenis kelamin perempuan sebanyak 33 atau (73%). Karakteristik rentan usia 23-29 tahun sebanyak 23 atau (51%), rentan usia 30-39 tahun sebanyak 13 atau (29%), rentan usia 40-43 tahun sebanyak sembilan (20%). Karakteristik masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak tujuh atau (16%), masa kerja satu tahun sebanyak 10 atau (22%), masa kerja 2-4 tahun sebanyak 12 atau (27%), masa kerja 5-7 tahun tujuh (16%), masa

kerja lebih dari 7 tahun sembilan atau (20%). Karakteristik jabatan guru sebanyak 13 atau (29%), guru kelas 12 atau (27%), jabatan guru mata pelajaran sebanyak delapan atau (18%), jabatan staf TU 10 atau (22%), jabatan operator sebanyak dua atau (4%). Karakteristik asal instansi SD Muhammadiyah Tanah Grogot sebanyak 19 atau (42%), SMP Muhammadiyah sebanyak 11 atau (24%) dan SMAS Muhammadiyah Tanah Grogot sebanyak 15 atau (33%).

2. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan bagian dari syarat uji regresi linear sederhana. Adapun uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan uji normalitas dan uji linearitas menggunakan bantuan *software SPSS 26 for windows*.

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|---------------------------------------|--------------|------------|
| Etos kerja islam dan Kinerja karyawan | 0,664 | Normal |

Uji normalitas berfungsi untuk melihat normal atau tidaknya suatu populasi pada data yang akan diteliti. Uji yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 pada keseluruhan variabel yaitu nilai ($p > 0,05$) artinya data dapat dikatakan berdistribusi normal dan apabila nilai ($p < 0,05$) artinya data tidak berdistribusi normal. Pada tabel uji normalitas dihasilkan sig 0.664 > 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) atau sebaliknya. Dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear antara variabel X dan Y jika nilai sig. deviation from linearity $> 0,05$.

Tabel 4. Uji Linearitas

| Uji Linearitas | Sig |
|---------------------------------|-------|
| <i>Deviation from Linearity</i> | 0,994 |

Maka pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *deviation from linearity* sebesar $0,994 > 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau dapat dikatakan normal.

3. Hasil Analisis Data

a. Deskripsi data hasil penelitian

Penyusunan kategorisasi menggunakan perhitungan statistik lima kategorisasi.

1) Skala Etos Kerja Islam

Tabel 5. Kategorisasi Tingkat Etos Kerja Islam

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|--|------------------|---------------|----|------------|
| $(X \leq (M - 1,5 \text{ SD}))$ | $X \leq 30$ | Sangat Rendah | 3 | 7% |
| $(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$ | $30 < X \leq 33$ | Rendah | 10 | 22% |
| $(M - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 0,5 \text{ SD})$ | $33 < X \leq 35$ | Sedang | 13 | 29% |
| $(M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD})$ | $35 < X \leq 38$ | Tinggi | 15 | 33% |
| $X \geq (M + 1,5 \text{ SD})$ | $X > 38$ | Sangat Tinggi | 4 | 9% |

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa karyawan di sekolah SD Muhammadiyah Tanah Grogot, SMP Muhammadiyah Tanah Grogot, SMAS Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki etos kerja islam dengan kategori tinggi sebesar 33 – 35 atau dengan frekuensi 15 karyawan. Diketahui bahwa 33% karyawan di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh etos kerja islam dengan tingkat tinggi.

2) Skala Kinerja Karyawan

Tabel 6. Kategorisasi Kinerja Karyawan

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|--|------------------|---------------|----|------------|
| $X \leq (M-1,5 \text{ SD})$ | $X \leq 14$ | Sangat Rendah | 1 | 2% |
| $(M-1,5 \text{ SD}) < X \leq (M-0,5 \text{ SD})$ | $14 < X \leq 16$ | Rendah | 13 | 32% |
| $(M-0,5 \text{ SD}) < X \leq (M+0,5 \text{ SD})$ | $16 < X \leq 18$ | Sedang | 11 | 27% |
| $(M+0,5 \text{ SD}) < X \leq (M+1,5 \text{ SD})$ | $18 < X \leq 20$ | Tinggi | 9 | 22% |
| $X \geq (M+1,5 \text{ SD})$ | $X > 20$ | Sangat Tinggi | 7 | 17% |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kinerja karyawan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot dengan kategori rendah sebesar 16 – 18 atau dengan frekuensi 13 karyawan. Diketahui bahwa 32% karyawan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kinerja karyawan dengan tingkat rendah.

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linear sederhana dibantu oleh aplikasi *computer Software Statistical Package for Social Science (SPSS) 24*

for windows dengan syarat melalui tahap lolos uji normalitas dan reliabilitas berdistribusi normal atau linear.

Tabel 7. Uji Hipotesis

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,483 | ,234 | ,216 | 1,775 |

Berdasarkan pada tabel tersebut disimpulkan bahwa pengaruh etos kerja islam nilai R sebesar 0,483 dan nilai R Square sebesar 0,234 sehingga nilai etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah muhammadiyah Tanah Grogot.

Tabel 8. Annova Regresi Linear Sederhana

| F | Sig. |
|--------|------|
| 13,102 | ,001 |

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung= 13,102 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel etos kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Coefficients Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | Sig |
|------------------|-----------------------------|------|
| (Constant) | ,4530 | ,187 |
| Etos Kerja Islam | ,360 | ,001 |

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Diketahui dari tabel diatas maka besarnya nilai *constant* (a) sebesar =4,530 sedangkan nilai etos kerja Islam =0,360 maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4,530 + (0,360)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstan sebesar =4,530 memiliki arti nilai konsisten variabel etos kerja Islam sebesar =4,530. Koefisien regresi X memiliki nilai =0,360. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut mendapatkan hasil sig.=0,001 < 0,05 maka variabel etos kerja islam memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

E. Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan yaitu melihat kategorisasi kedua variabel berdasarkan jenis kelamin untuk melihat tingkat kategorisasinya.

Keterangan :

1. M = Mean
2. SD : Standar Deviasi

Tabel 10. Kategorisasi Etos Kerja Islam Berdasarkan Jenis kelamin Laki-laki

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|--|------------------|---------------|---|------------|
| $(X \leq (M - 1,5 \text{ SD}))$ | $X \leq 31$ | Sangat rendah | 0 | 0% |
| $(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$ | $31 < X \leq 33$ | Rendah | 2 | 15% |
| $(M - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 0,5 \text{ SD})$ | $33 < X \leq 35$ | Sedang | 7 | 54% |
| $(M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD})$ | $35 < X \leq 37$ | Tinggi | 1 | 8% |
| $X \geq (M + 1,5 \text{ SD})$ | $X > 37$ | Sangat Tinggi | 3 | 23% |

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa etos kerja islam berdasarkan jenis kelamin laki-laki di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kategorisasi sedang sebesar 33 – 35 atau dengan frekuensi tujuh karyawan sehingga 54% karyawan berjenis kelamin laki-laki di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh etos kerja Islam dengan tingkat sedang.

Tabel 11. Kategorisasi Etos Kerja Islam Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|----------------------------------|------------------|---------------|----|------------|
| $(X \leq (M-1,5 SD))$ | $X \leq 29$ | Sangat rendah | 0 | 0% |
| $(M-1,5 SD) < X \leq (M-0,5 SD)$ | $29 < X \leq 32$ | Rendah | 8 | 24% |
| $(M-0,5 SD) < X \leq (M+0,5 SD)$ | $32 < X \leq 35$ | Sedang | 10 | 30% |
| $(M+0,5 SD) < X \leq (M+1,5 SD)$ | $35 < X \leq 38$ | Tinggi | 15 | 45% |
| $X \geq (M+1,5 SD)$ | $X > 38$ | Sangat Tinggi | 0 | 0% |

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa etos kerja Islam berdasarkan jenis kelamin perempuan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kategorisasi tinggi sebesar 35 – 38 atau dengan frekuensi 15. Berdasarkan hal ini disimpulkan bahwa 45% karyawan berjenis kelamin perempuan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh etos kerja Islam dengan tingkat tinggi.

Tabel 12. Kategorisasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|----------------------------------|------------------|---------------|---|------------|
| $(X \leq (M-1,5 SD))$ | $X \leq 11$ | Sangat rendah | 0 | 0% |
| $(M-1,5 SD) < X \leq (M-0,5 SD)$ | $11 < X \leq 13$ | Rendah | 6 | 50% |
| $(M-0,5 SD) < X \leq (M+0,5 SD)$ | $13 < X \leq 15$ | Sedang | 2 | 17% |
| $(M+0,5 SD) < X \leq (M+1,5 SD)$ | $15 < X \leq 16$ | Tinggi | 0 | 0% |
| $X \geq (M+1,5 SD)$ | $X > 16$ | Sangat Tinggi | 4 | 33% |

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa kinerja karyawan berdasarkan kategorisasi jenis kelamin laki-laki di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kategorisasi rendah sebesar 11 – 13 karyawan atau dengan frekuensi enam karyawan. Disimpulkan bahwa 50% karyawan berjenis kelamin laki-laki di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh kinerja karyawan dengan tingkat rendah.

Tabel 13. Kategorisasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

| Interval Kecenderungan | Skor | Kategori | F | Presentase |
|--------------------------------------|------------------|---------------|----|------------|
| $(X \leq (M - 1,5 SD))$ | $X \leq 14$ | Sangat rendah | 1 | 3% |
| $(M - 1,5 SD) < X \leq (M - 0,5 SD)$ | $14 < X \leq 16$ | Rendah | 14 | 42% |
| $(M - 0,5 SD) < X \leq (M + 0,5 SD)$ | $14 < X \leq 18$ | Sedang | 8 | 24% |
| $(M + 0,5 SD) < X \leq (M + 1,5 SD)$ | $18 < X \leq 20$ | Tinggi | 4 | 12% |
| $X \geq (M + 1,5 SD)$ | $X > 20$ | Sangat Tinggi | 6 | 18% |

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin perempuan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kategorisasi rendah sebesar 14 – 16 karyawan atau dengan frekuensi 14 karyawan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa 42% karyawan berjenis kelamin perempuan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh kinerja karyawan dengan tingkat rendah.

F. Pembahasan

Penelitian dilakukan dengan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Etos kerja Islam merupakan perilaku manusia yang dilahirkan dengan keyakinan yang mendalam dan menegaskan bahwa bekerja bukan hanya kebesaran diri yang menunjukkan kemanusiaan.

Bekerja merupakan manifestasi dari perlakuan yang baik dan diiringi dengan nilai agama yang baik (Tasmara, 2002). Karyawan yang mempunyai etos kerja islam cenderung akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan merupakan sebuah perwujudan dalam bentuk ibadah yang akan memberikan dampak positif untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerjanya pada suatu instansi atau organisasi.

Karyawan mampu memiliki nilai keseimbangan antara moral dan rasionalitas, kepentingan individu dan kelompok termasuk dunia dan akhirat yang diperoleh dengan ibadah dan kerja. Upaya untuk mendapatkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik maka diperlukan keseimbangan diantara keduanya. Kerja adalah bagian terpenting yang harus diperhatikan oleh seorang individu. Bekerja merupakan salah satu bentuk kepatuhan terhadap Tuhan dan bentuk dari keseimbangan pengabdian dari aspek etos kerja islam yaitu kerja adalah penyebaran akidah (Asifudin, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi

milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Diketahui nilai *R Square* yakni sebesar $=0,234$. Tabel regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel x dan y yang digunakan pada penelitian ini yaitu $=0,001$. Jika nilai $=0,001 > 0,05$ maka etos kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Pada tabel 11 menunjukkan nilai konstanta $=4,530$ atau variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh sebesar $=0,360$ terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja islam maka akan semakin tinggi kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Hasil kategorisasi ditemukan yakni tingkat etos kerja islam berada pada rentang kategorisasi tinggi dan kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot berada pada rentang kategori nilai yang rendah. Oleh sebab itu maka perlu adanya peningkatan untuk etos kerja Islam agar dapat menghasilkan kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Rahayu (2006) menjelaskan untuk meningkatkan etos kerja Islam dapat dilakukan dengan mengubah pola pikir karyawan generasi milenial dan menambah wawasan untuk mengaktualisasikan potensi diri terbaiknya dalam bekerja sesuai dengan aspek etos kerja islam yakni “kerja adalah penjabaran aqidah” yang berkaitan dengan aspek kinerja karyawan “kualitas kerja”, artinya setiap karyawan harus mempunyai niat yang ikhlas dalam bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai kualitas serta kuantitas kerja yang baik.

Organisasi yang maju akan selalu melibatkan karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan kinerja yang baik membutuhkan etos kerja yang baik pula. Kinerja merupakan gabungan antara perilaku, pencapaian yang diharapkan, pilihan dan bagian persyaratan pekerjaan yang ada untuk setiap karyawan (Mangkunegara, 2006). Organisasi atau instansi saat ini digantikan oleh generasi milenial dimana generasi ini adalah individu yang terbuka dengan teknologi, Lyons (2004) mengatakan bentuk karakteristik generasi millennial yaitu tidak selalu sama karena tergantung lingkungan tempat individu dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya.

Generasi milenial disebut sebagai generasi yang unggul berdasarkan dari aspek *hard skill*, *soft skill* moral, mental, *intellectual*, emosional dan spiritual. Sehingga generasi milenial akan berpengaruh dalam suatu organisasi, hendaknya karyawan generasi milenial di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memiliki kinerja yang tinggi, sesuai dengan aspek kinerja karyawan yakni, “Kuantitas kerja” artinya karyawan yang memiliki sifat kreatif, profesional serta disiplin dalam melakukan pekerjaan maka kuantitas kinerjanya akan semakin baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Risahayu, 2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh (Hadiansyah & Anwar, 2015) juga menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan analisis tambahan berdasarkan jenis kelamin dari masing-masing variabel X dan Y untuk melihat tingkat kategorisasi, sebelumnya peneliti hanya melakukan kategorisasi secara menyeluruh berdasarkan variabel X dan Y. Hal ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat tingkat kategorisasi dari sisi yang lebih spesifik dengan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada variabel etos kerja Islam dan variabel kinerja karyawan. Tingkat kategorisasi dari variabel etos kerja Islam berdasarkan jenis kelamin laki-laki berada pada kategorisasi tingkat sedang dan perempuan berada pada kategorisasi tingkat tinggi. Variabel kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berada pada kategorisasi tingkat sedang. Terdapat perbedaan antara kategorisasi variabel etos kerja Islam berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu berada pada tingkat sedang dan jenis kelamin perempuan berada pada tingkat tinggi. Namun pada kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sama-sama berada pada tingkat kategorisasi rendah.