

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH TANAH GROGOT**

***THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC ON THE PERFORMANCE EMPLOYEE OF
MILLENNIAL GENERATION AT TANAH GROGOT MUHAMMADIYAH SCHOOL***

Jauhar Latifah¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³



**OLEH :
JAUHAR LATIFAH
1911102433026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2024**

Naskah Publikasi

Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot

The Influence of Islamic Work Ethic on The Performance Employee of Millennial Generation at Tanah Grogot Muhammadiyah School

Jauhar Latifah¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³



Oleh :

**Jauhar Latifah
1911102433026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH TANAH
GROGOT**

Oleh :

Jauhar Latifah

1911102433026

Samarinda, 19 Maret 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

NIDN. 1111129301

**LEMBAR PENGESAHAN
NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH TANAH
GROGOT**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Jauhar Latifah
NIM : 1911102433026
Program Studi : Psikologi

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 November 2023 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi.

Penguji I : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

(.....)

Penguji II : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

(.....)

Mengetahui

Dekan
Fakultas Psikologi



Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph.D
NIDN. 8993050022

Ketua
Program Studi Psikologi



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1111129301

Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot

Jauhar Latifah¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat Email: jhrlatifah19@gmail.com¹, ddd822@umkt.ac.id², mn275@umkt.ac.id³

Abstrak

Tujuan pada penelitian untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan generasi milenial dari usia 23-43 tahun merupakan karyawan aktif di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Skala etos kerja Islam menggunakan skala adaptasi dari Annidjatuz Zahra dengan jumlah aitem 12 butir serta 6 *favorable* dan 6 *unfavorable* (Zahra, 2015) sedangkan skala kinerja karyawan menggunakan skala adaptasi dari Irsa Willidyana dengan jumlah aitem keseluruhan 5 *favorable* dan 0 *unfavorable* (Willidyana, 2021). Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis *regresi linear* sederhana untuk melihat adanya pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $R=Square$ sebesar 0,234 dengan signifikansi $0,001 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

Kata kunci : *Etos kerja Islam; generasi milenial; kinerja karyawan.*

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the Islamic work ethic on the performance of millennial generation employees at the Tanah Grogot Muhammadiyah school. The research method used in the research is a quantitative approach. The sample in this study consisted of 45 millennial generation employees aged 23-43 years who were active employees at the Tanah Grogot Muhammadiyah school. This research sample was taken using a saturated sampling technique and data collection in this research used a Likert Scale. The Islamic work ethic scale uses an adapted scale from Annidjatuz Zahra with 12 items and 6 favorable and 6 unfavorable items (Zahra, 2015) while the employee performance scale uses an adapted scale from Irsa Willidyana with a total of 5 favorable and 0 unfavorable items (Willidyana, 2021). . The analysis used in this research is a simple linear regression analysis to see the influence of the Islamic work ethic on the performance of millennial generation employees at the Tanah Grogot Muhammadiyah school. The results of this research show that the $R=Square$ value is 0.234 with a significance of $0.001 > 0.05$, meaning that there is an influence between the Islamic work ethic on the performance of millennial generation employees at the Tanah Grogot Muhammadiyah school

Keywords: *Employee performance; islamic work ethic; millennial generation.*

LATAR BELAKANG

Persaingan antar perusahaan-perusahaan maupun organisasi pada era globalisasi saat ini semakin menjadi tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus untuk mampu mengembangkan diri secara bertanggung jawab. Karyawan dituntut untuk menjadi individu suka belajar dan menjadi pribadi yang mau belajar terus menerus serta bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya selalu berkembang secara maksimal untuk mencapai sumber daya manusia yang baik. Sdm yang dibutuhkan saat ini adalah yang sanggup menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan *responsive* terhadap perubahan teknologi. Kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Sdm yang tidak mempunyai kesanggupan dalam menghadapi tuntutan globalisasi dianggap sebagai beban, sehingga sumber daya manusia yang dianggap pekerjaan sebagai beban akan memiliki etos kerja Islam yang rendah (Shafissalam & Azzuhri). Generasi milenial saat ini menjadi karyawan di berbagai instansi, generasi milenial memiliki kedudukan yang sangat signifikan. Generasi milenial memiliki nilai hidup yang mempengaruhi pola dalam berpikir, sikap serta kinerja tersendiri, artinya karakteristik generasi milenial merupakan hal yang mementingkan fokus pribadi dan memiliki kemampuan kebiasaan dalam hidup dengan teknologi informasi (Weber, 2017). *Personal Value Orientation* (PVO) menunjukkan bahwa generasi milenial lebih mengutamakan nilai personal dibandingkan nilai sosial dan lebih mengutamakan nilai kompetensi dibandingkan nilai moral serta lebih menunjukkan fokus personal yang lebih mengutamakan kompetensi (Mathis & J., 2016). Generasi milenial berdasarkan (Yuswohady, 2016) dalam artikel *millennial trend 2016 millennial generation* merupakan generasi yang lahir pada rentang waktu awal tahun 1980 - 2000.

Sumber daya manusia memiliki peran utama di era globalisasi, peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara maksimal untuk peran tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang dapat mempengaruhi karyawan terhadap organisasi termasuk jumlah *output*, waktu, kehadiran kerja dan sikap yang *kooperatif*. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan wewenang dan tanggung jawab individu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang legal tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kasmir, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku atau sikap yang dapat ditunjukkan melalui etos kerja Islam. Kinerja merupakan gabungan antara perilaku, pencapaian yang diharapkan, pilihan dan bagian persyaratan pekerjaan yang ada untuk setiap karyawan (Mangkunegara, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan Mangkunegara (2006) yaitu faktor *ability* yang terdiri dari *IQ* dan *knowledge* dan *motivation* adalah kondisi yang menggerakkan diri individu menjadi terarah dalam mencapai tujuan. Aspek kinerja karyawan menurut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama.

Etos kerja Islam menggambarkan sikap yang mengandung makna sebagai aspek *evaluative* yang dimiliki oleh individu terhadap kelompok ketika memberikan evaluasi terhadap aktivitas kerja. (Sinomo, 2005) menyebutkan etos kerja Islam adalah seperangkat etika kerja positif yang berakar dalam kerjasama kepercayaan mendasar disertai dengan komitmen terhadap etos kerja yang tinggi. Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran keimanan atau akidah Islam yang berhubungan dengan kerja, akidah terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami (Asifudin, 2004). Etos kerja Islami sebagai sikap dan kepribadian memunculkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa perbuatan dan oleh karenanya merupakan nilai ibadah luhur sehingga etos kerja Islam merupakan hal yang penting dalam dunia kerja karena akan memberikan pengaruh yang besar terhadap individu dalam melakukan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam menurut (Asifudin, 2004) ada dua faktor yaitu pengaruh internal dan pengaruh eksternal. Adapun aspek etos kerja Islam menurut (Asifudin, 2004) yaitu kerja adalah penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi dan mengikuti petunjuknya

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan senior dan karyawan junior di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot juga disebutkan bahwa karyawan generasi milenial cenderung memilih bekerja dengan versi mereka. Karyawan senior sependapat bahwa generasi milenial tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah kewajiban, namun hanya ingin menerima gaji yang tinggi, bahwasanya bekerja merupakan nilai keyakinan, ibadah dan amanah. Generasi milenial kurang suka bekerja dengan penuh tekanan, mereka menyukai pekerjaan yang santai dan mereka membutuhkan validasi dari orang sekitar kerjanya. Dibuktikan bahwa etos kerja Islam karyawan di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot dinilai masih kurang. Dengan adanya instrumen etos kerja Islam hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai *output* kerja yang baik kualitas serta kuantitas yang diperoleh individu saat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan aktivitas dan tugasnya. Nilai pada etos kerja Islam akan mendorong terciptanya nilai budaya organisasi yang positif dan lebih bermakna sehingga secara tidak langsung akan menghasilkan peningkatan pada kinerja individu dan organisasi (Majid, 2000). Pembentukan etos kerja bukan hanya ditentukan pada kualitas prestasi yang berhubungan dengan profesi dan kerja tetapi ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan suasana batin, semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman. Etos kerja Islam adalah moral yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islami, karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik karena menyadari kerja profesional merupakan bagian dari etos kerja Islam dan ibadah memberikan pengaruh positif dalam bekerja. Organisasi sebaiknya juga memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam peningkatan etos kerja untuk peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja Islam adalah konsep yang menganggap pengabdian karyawan untuk bekerja sebagai sesuatu yang sangat berharga. Etos kerja Islam dan kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan pada kebutuhan *non-fisik* untuk meningkatkan kualitas kerja melalui kinerja karyawan pada organisasi untuk melihat tingkat pemahaman dari kondisi spiritual dalam memahami etos kerja Islam sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja dalam melaksanakan kewajiban dengan baik. Namun dalam kenyataannya dalam kehidupan, masih banyak karyawan yang bersikap malas, tidak disiplin, tidak mau kerja keras, dan bekerja seandainya. Tujuan utama yang ingin dicapai yaitu mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot yang berbasis Islam atau syariah. Perkembangan pendidikan Muhammadiyah di Indonesia dapat dikatakan sangat maju sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja menjadi penting untuk menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

METODE PENELITIAN

Variabel atau Konsep yang diteliti

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen Kinerja Karyawan (X) dan variabel independent Etos Kerja (Y). Islam

Definisi Operasional

Kinerja karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh individu berdasarkan standar kriteria yang ditetapkan dalam waktu tertentu oleh organisasi. Adapun aspek dalam kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Etos kerja islam

Etos kerja Islam merupakan totalitas kepribadian diri serta bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna akan sesuatu yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja islam merupakan sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan yang identik dengan sistem keimanan dan akidah islam. Adapun aspek dalam etos kerja islam yaitu kerja adalah aqidah, kerja dilandasi ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi dan petunjuknya.

Metode Sampling

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* atau mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh. Penulis menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah karyawan pada sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot yang sesuai dengan kriteria adalah sebanyak 45 karyawan atau kurang dari 100 orang. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2014). Sampel pada penelitian sebanyak 45 karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

Subjek Penelitian

Menurut (Buchari, 2015) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1). Berusia 23-43 tahun.
- 2). karyawan generasi Milenial yang sedang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi.

Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) berisi beberapa pernyataan mengenai pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dilengkapi dengan skala untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengukur etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial, ada empat pilihan jawaban untuk memudahkan responden mengisi kuesioner yaitu, antara lain :

- SS : Sangat Setuju (Diberi skor 4)
S : Setuju (Diberi Skor 3)
TS : Tidak Setuju (Diberi skor 2)
STS : Sangat Tidak Setuju (Diberi skor 1)

Tabel 1. Blueprint Skala Etos Kerja Islam sebelum Uji Coba

No	Aspek	Nomor Aitem	F	UF	Total aitem
1	Kerja merupakan penjabaran aqidah.	1,2,3,4	2	2	4
2	Kerja dilandasi ilmu	5,6,7,8	2	2	4
3	Kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi dan mengikuti petunjuknya.	9,10,11,12	2	2	4
Jumlah			6	6	12

Alat ukur yang digunakan pada variabel etos kerja islam menggunakan aspek-aspek yaitu, kerja merupakan penjabaran akidah, kerja berlandaskan ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta petunjuknya (Asifudin, 2004). Menggunakan skala adaptasi dari Annidjatuz Zahra yang telah berhasil diuji bersumber dari Nino Megiawan Febrianto pada tahun 2015 dengan jumlah aitem 12 butir 6 *favourable* dan 6 *unfavourable* (Zahra, 2015).

Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja Karyawan sebelum Uji Coba

No	Aspek Kinerja karyawan	Nomor Aitem	F	UF	Total aitem
1	Kualitas kerja	1	1	-	
2	Kuantitas kerja	2	2	-	
3	Ketepatan waktu	3	3	-	
4	Kehadiran	4	4	-	
5	Kemampuan bekerja sama	5	5	-	
Jumlah			5	0	5

Alat ukur yang digunakan pada variabel kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan menurut (Mathis & J., 2016) yaitu kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan bekerja sama menggunakan skala adaptasi Irsa Willidyana yang telah berhasil diuji dengan jumlah aitem 5 yaitu 5 serta keseluruhan bersifat *favourable* dan 0 *unfavourable* (Willidyana, 2021).

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) berisi beberapa pernyataan mengenai pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Kuesioner

dilengkapi dengan skala untuk menghasilkan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengukur mengukur etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial, ada empat pilihan jawaban untuk memudahkan responden mengisi kuesioner yaitu, antara lain :

1. Sangat setuju : SS (Diberi skor 4)
2. Setuju : S (Diberi skor 3)
3. Tidak setuju : TS (Diberi skor 2)
4. Sangat Tidak Setuju : STS (Diberi skor 1)

Prosedur Pengambilan Data

Uji Try out Skala Penelitian

Hasil uji coba alat ukur Penelitian ini menggunakan skala Etos Kerja Islam sebagai variabel bebas (X) dengan skala adaptasi yang dikembangkan oleh (Zahra, 2015) 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 ditunjukkan 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 *hardfile* 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 aitem 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's Alpha*.

Pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data pada 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 berusia 23 - 43 tahun dan karyawan generasi milenial yang sedang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik dengan menggunakan aplikasi *computer Software Statistical Package for Social Science (SPSS) 24 for windows* dan menggunakan teknik analisis data regresi sehingga teknik ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Analisis regresi linear digunakan untuk mengukur pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Adapun rumus regresi linear menurut yaitu : $Y = a + Bx$

Keterangan :

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kepastian bahwa regresi yang diperoleh memiliki ketepatan untuk estimasi, normal atau tidak, adapun uji asumsi klasik dalam penelitian terdapat uji

normalitas dan linearitas.

Uji Normalitas

uji normalitas gunanya untuk mengetahui populasi data yang berdistribusi normal dan tidak normal (Gunawan, 2020).

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear atau tidak linear, jika menggunakan SPSS dengan *test for linearity* pada taraf 0,05 maka variabel dikatakan signifikan jika kedua variabel memiliki hubungan yang linear namun jika nilai deviation from linearity lebih besar dari alpha 0,05 maka asumsi linearitasnya disebut terpenuhi (Priyatno, 2014).

Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana pada penelitian ini adalah untuk mengetahui perubahan pada variabel independen dan dependen sehingga nilai variabel independen berdasarkan dari variabel dependen yang telah diketahui untuk meminimalisir besarnya variabel lain yang hasilnya sudah diketahui (Sugiyono, 2018).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data hasil penelitian

Penyusunan kategorisasi pada penelitian ini menggunakan perhitungan statistik lima kategorisasi.

Tabel 3. Kategorisasi Skala Etos Kerja Islam

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Presentase
$(X \leq (M - 1,5 \text{ SD}))$	$X \leq 30$	Sangat Rendah	3	7%
$(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$	$30 < X < 33$	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 tersebut 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.

Tabel 4. Kategorisasi Skala 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 tersebut 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.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linear sederhana dibantu dengan 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 5. Uji Hipotesis

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

Berdasarkan pada tabel diatas dapat 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 6. 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 7. Coefficients Regresi

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

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Tabel diatas dapat diketahui 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.

Analisis Tambahan

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

Keterangan :

M = Mean

SD : Standar Deviasi

Tabel 8. 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 delapan 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 9. Kategorisasi Etos Kerja Islam Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

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

Berdasarkan tabel sembilan 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 10. Kategorisasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki

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

Berdasarkan tabel 10 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. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa 50% karyawan berjenis kelamin laki-laki di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot memperoleh kinerja karyawan dengan tingkat rendah.

Tabel 11. Kategorisasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

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

Berdasarkan tabel 11 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.

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*.

Tabel 12. Uji Normalitas

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

Pada tabel uji normalitas dihasilkan sig 0.664 > 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 13. 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.

PEMBAHASAN

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 memiliki 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. Nilai keseimbangan antara moral dan rasionalitas, kepentingan individu dan kolektivitas, termasuk dunia dan akhirat yang diperoleh dengan ibadah dan kerja. Upaya untuk mendapatkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik maka diperlukan keseimbangan antara keduanya. Kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap muslim. 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 menunjukan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Dapat diketahui nilai *R Square* yakni sebesar $=0,234$. Tabel *annova 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 *coefisien regresi* menunjukkan nilai konstanta sebesar $0,4530$ atau variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh sebesar $=0,360$ terhadap kinerja karyawan.

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) 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 dan generasi milenial merupakan individu yang terbuka dengan teknologi, (Lyons, 2004) juga menjelaskan karakteristik generasi millennial yaitu karakteristik dari masing-masing individu generasi milenial berbeda satu sama lain tergantung lingkungan tempat individu dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya.

Generasi milenial disebut sebagai generasi unggul baik dari aspek *hard skill*, maupun *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 kerjanya akan semakin baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriyanto, 2011). Hasil penelitiannya 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel uji hipotesis pada bagian *R Square* dengan nilai =0,234 bahwa terdapat pengaruh dari dua variabel yaitu etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Proses penelitian ini dapat diselesaikan atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat, seluruh responden dalam penelitian, dosen pembimbing peneliti ibu Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog.

REFERENSI

- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami*. Surakarta muhammadiyah university press.
- Buchari, A. (2015). *Manajemen pemasaran: dasar, konsep dan strategi*. Jakarta: PT raja grafindo persada.
- Fitriyanto, F. R. (2011). Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan PT BPRS buana perwira purbalingga.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menggunakan SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang merasa tidak bisa dan tidak suka statistika*. Yogyakarta: deepublish.
- Hadiansyah, A., & Anwar, R. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE. *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3, 150-158.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depk.PT Rajagrafindo Persada.
- Lyons. (2004). *An Exploration of generation values in life and at work*.
- Majid, N. (2000). *Islam doktrin dan peradaban*. Jakarta: Yayasan paramadina.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & J., H. J. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 jilid 3 ed.). Jakarta: Salemba empat.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar analisis data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahayu. (2006). *Membangun kembali etos kerja generasi muda*.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (n.d.). Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga indonesia (KANINDO) syariah jawa timur.
- Sinomo, J. (2005). *Delapan etos kerja profesional navigator anda menuju sukses* (cetakan kelima ed.). Jakarta: Institusi Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode penelitian: Lengkap praktis dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Bru Press.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami* (cetakan ke-4 ed.). Jakarta: Gema insani.
- Weber, J. (2017). *Discovering the millenials personal values orientation: A comparison to two managerial populations*. 517-529: of bussines 3 (143).

Willidyana, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. malidas sterilindo. *Skripsi*, 1-42.

Yuswohady. (2016). *Millenial trends*.

Zahra, A. (2015). Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di cv. sidiq manajemen yogyakarta. *Skripsi*, 1-89.

LAMPIRAN

Surat Keterangan Publikasi



Kampus 1 : Jl.Ir.H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl.Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp: 0541-748511 Fax: 0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

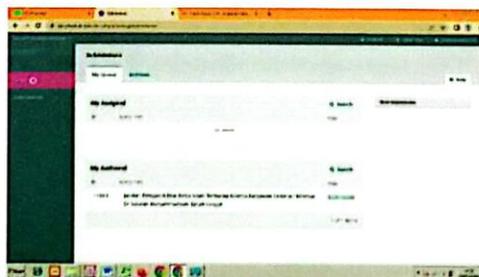
Nama : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN : 1111129301
Nama : Jauhar Latifah
NIM : 1911102433026
Fakultas : Psikologi
Program Studi : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot” telah di submit pada Jurnal Psikologi Universitas Udayana pada tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Bukti Submit:



Mahasiswa

Samarinda, Selasa 19 Maret 2024

Jauhar Latifah

Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

Bukti Submit Jurnal

The screenshot shows a web interface for 'Jurnal Psikologi Udayana'. At the top, there is a navigation bar with 'English', 'View Site', and a user profile 'Jauharlatifah_19'. A left sidebar contains 'Tasks 0' and 'Submissions'. The main content area is titled 'Submissions' and has tabs for 'My Queue' and 'Archives'. A 'Help' button is in the top right. Below the tabs, there are two sections: 'My Assigned' and 'My Authored'. The 'My Assigned' section is currently empty, showing 'No Items'. The 'My Authored' section contains one entry with ID '113814' and the title 'Jauhar; Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot'. A 'New Submission' button is located to the right of the 'My Assigned' section. Search icons are present next to the section headers.

ID	Author; Title	Stage
No Items		

ID	Author; Title	Stage
113814	Jauhar; Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot	Submission

1 of 1 Items