

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

SKRIPSI



OLEH :

**JAUHAR LATIFAH
1911102433026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2023**

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

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Mencapai derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Jauhar Latifah
1911102433026

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

Oleh :

Jauhar Latifah
1911102433026



Samarinda, ~~03, Oktober~~ 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



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

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**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 telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi.

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

(.....)

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

(.....)

Mengetahui


Dekan
Fakultas Psikologi

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


Ketua
Program Studi Psikologi

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

LEMBAR ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jauhar Latifah
NIM : 1911102433026
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) hasil karya orang lain dan tidak melakukan pembuatan skripsi oleh orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan. Nama pengarang disebutkan dan dicantumkan pada daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan, atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi lainnya yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Samarinda, 02 Oktober 2023
Yang menyatakan,



Jauhar Latifah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, nasehat dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Ibu Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus pembimbing akademik atas segala arahan dan bimbingan serta saran yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji.
5. Seluruh dosen civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Kedua orang tua penulis, bapak Syafrudin dan ibu Mahrita Hidayah yang selalu mendoakan dan memberikan semangat setiap langkahnya yang merupakan hal terpenting dan merupakan anugerah terbesar bagi penulis dan acuan bahwa saya harus menyelesaikan studi ini. *Your are the best support system.*
7. Ewin Filla Reftama, Weni Widyawati, S.P , saudara terbaik yang selalu kebersamai meniti pahitnya kehidupan hingga di usia penulis sekarang. Terima kasih sudah menguatkan dan menjadi panutan serta senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan dukungan, motivasi, pengingat dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan dengan baik. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kalian.
8. Muhammad Fajar Rahmatullah, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, yang selalu menjadi penyemangat dan meluangkan waktunya untuk menemani saya dalam pengerjaan skripsi. Desty Permata Adni, S.Psi , Andi Irma Amalia Mihrab, S.Pd , Bela Sindia Putri, sahabat tercinta penulis yang selalu ada saat senang dan sedih serta selalu bersedia

mendengarkan keluh kesah penulis dan tidak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis hingga akhir penulisan skripsi.

9. Hikmahtul Mulyana, Novi Fitriyani, Nafilah Qurrota A'yuni, Rekhania Budiastuti, Dewi Masithoh, Nanda Juwita sahabat terbaik sekaligus sahabat seperjuangan yang selalu kebersamai saat susah, senang, sedih dan bahagia, yang selalu mendukung, mensupport apa yang penulis hadapi. Terima kasih selalu ada dan selalu menjadi rumah kedua bagi penulis selama masa kuliah di perantauan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi.

Samarinda, 13 Juli 2023

Penulis
Jauhar Latifah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kinerja Karyawan	10
B. Etos Kerja Islami.....	13
C. Generasi Milenial	16
D. Kerangka Berpikir.....	18
E. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Definisi konseptual.....	20
C. Definisi Operasional.....	21
D. Populasi dan Sampel	21
E. Metode Pengumpulan Data	22
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	24

G. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Persiapan Penelitian	27
B. Mempersiapkan Alat Ukur.....	27
C. Prosedur Pengumpulan Data.....	31
D. Hasil Analisis Data.....	31
E. Analisis Tambahan.....	37
F. Pembahasan.....	40
BAB V PENUTUP.....	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blueprint Skala Etos Kerja Islam sebelum Uji Coba.....	24
Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja Karyawan sebelum Uji Coba	24
Tabel 3. Uji Reliabilitas	30
Tabel 4. Kategorisasi.....	32
Tabel 5. Uji Normalitas.....	33
Tabel 6. Uji Linearitas.....	34
Tabel 7. Kategorisasi Tingkat Etos Kerja Islam	34
Tabel 8. Kategorisasi Kinerja Karyawan	35
Tabel 9. Uji Hipotesis	36
Tabel 10. Annova Regresi Linear Sederhana.....	36
Tabel 11. <i>Coeficients Regresi</i>	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka berpikir.....	19
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Biodata Penelitian
- Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 4. Blueprint Skala Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 5. Skala *Tryout*
- Lampiran 6. Tabulasi Data *Tryout* Skala Etos Kerja Islam
- Lampiran 7. Tabulasi Data *Tryout* Skala Kinerja Karyawan
- Lampiran 8. Uji Validitas Skala *Tryout* Etos Kerja Islam
- Lampiran 9. Uji Reliabilitas Skala *Tryout* Etos Kerja Islam
- Lampiran 10. Uji Validitas Skala *Tryout* Kinerja Karyawan
- Lampiran 11. Uji Reliabilitas Skala *Tryout* Kinerja Karyawan
- Lampiran 12. Skala Penelitian Etos Kerja Islam
- Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian Skala Etos Kerja Islam
- Lampiran 14. Skala penelitian Kinerja Karyawan
- Lampiran 15. Tabulasi Data Penelitian Skala Kinerja Karyawan
- Lampiran 16. Uji Validitas Skala Penelitian Etos Kerja Islam
- Lampiran 17. Uji Validitas Skala Penelitian Etos Kerja Islam
- Lampiran 18. Uji Validitas Skala Penelitian Kinerja Karyawan
- Lampiran 19. Uji Normalitas
- Lampiran 20. Uji Linearitas
- Lampiran 21. Determinasi Koefisien
- Lampiran 22. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 23. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 24. Hasil Uji Turnitin

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

Jauhar Latifah¹, Desita DyahDamayanti², Muslimin Nulipata³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Penelitian ini menggunakan metode 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 menggunakan teknik *sampling* jenuh dan pengumpulan data pada 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). Penelitian ini menggunakan analisis *regresi linear* sederhana untuk melihat adanya pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot. Hasil penelitian menunjukkan nilai $R=Square$ sebesar 0,234 dengan signifikansi $0,001 > 0,05$ berarti terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

Kata kunci : Etos kerja islam, kinerja karyawan, generasi milenial.

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: *Islamic work ethic, employee performance, millennial generation.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman globalisasi saat ini menjadi persaingan antar perusahaan sehingga sumber daya manusia dituntut agar mampu mengembangkan potensi diri secara bertanggung jawab. Karyawan atau pegawai dituntut untuk menjadi individu yang suka belajar, yaitu menjadi pribadi yang semangat untuk mengembangkan diri dengan cara belajar dan bekerja keras untuk mewujudkan sumber daya manusia lebih baik. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan saat ini adalah yang mampu menguasai teknologi secara cepat, cepat secara *adaptif* dan *responsif* pada perubahan-perubahan pada teknologi. Kejujuran diri menjadi poin penting untuk memenangkan persaingan antar perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi tuntutan globalisasi maka dianggap sebagai beban, individu menjalani pekerjaan hendaknya memiliki jiwa yang bersemangat tinggi karena sumber daya manusia yang dianggap pekerjaan adalah beban maka hal ini dikatakan bahwasanya karyawan mempunyai sifat etos kerja Islam yang rendah.

Generasi milenial saat ini menjadi karyawan di berbagai organisasi yang dimana generasi milenial memiliki posisi yang sangat signifikan. Generasi millennial dengan perlahan akan menggantikan generasi-generasi sebelumnya menjadi bagian inti dari sumber daya manusia pada perusahaan. Generasi millennial memiliki nilai hidup yang berpengaruh pada pola berpikir,

sikap serta kinerja dalam perusahaan, sehingga karakteristik generasi millennial yaitu mengutamakan pada fokus pribadi diri, mempunyai kemampuan serta kebiasaan hidup berdampingan dengan teknologi informasi (Weber, 2017). Penelitian *Personal Value Orientation* (PVO) menyatakan bahwa generasi milenial fokus utamanya adalah nilai personal terhadap diri disbanding dengan nilai sosial, mengutamakan nilai kompetensi daripada nilai moral serta menunjukkan fokus personal yang lebih tinggi dan mengutamakan kompetensinya.

Yuswohady pada artikel *Millennial Trends* (2016) (*Millennial Generation*) adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-2000. Generasi ini diberikan julukan atau nama *Gen-Y, Net*. Penelitian yang dilakukan oleh Lancaster & Stillman (2002) mengenai generasi Y dikenal dengan sebutan *millennial* atau *millennium*. Generasi milenial dikenal sebagai pengguna teknologi dan komunikasi secara instan melalui media sosial.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa generasi millennial lahir pada tahun 1980-2000 saat mengalami masa kemajuan teknologi. Generasi millnial merupakan generasi yang terbuka dengan teknologi-teknologi hal ini tidak bisa dijauhkan dari internet dan sangat mempengaruhi pola pikir, nilai-nilai serta perilaku yang dimiliki. Internet menjadi bagian dari konsumsi setiap hari oleh generasi millennial sebagai media untuk mengaktualisasikan diri dan untuk mengembangkan potensinya.

Sumber daya manusia memiliki peran utama di era globalisasi, peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara maksimal untuk peran

tenaga kerja dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal apa yang dapat mempengaruhi suatu karyawan terhadap organisasi, termasuk jumlah *output*, waktu, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan pada perusahaan berdasarkan hak dan tanggung jawab diri dalam mencapai tujuan perusahaan yang legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang bagus akan berdampak pada perusahaan, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan serta proses kerja yang berlangsung untuk melakukan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, artinya kinerja merupakan hal yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan (Wibowo, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah perilaku atau sikap kerja dimana hal ini dapat ditunjukkan melalui etos kerja. Etos kerja Islam merupakan sikap sebagai aspek *evaluative* yang wajib dimiliki oleh setiap individu terhadap suatu kelompok ketika memberikan evaluasi terhadap aktivitas kerja. Sinomo (2015) menyebutkan bahwa etos kerja adalah seperangkat etika kerja positif yang berakar dalam kerjasama kepercayaan mendasar disertai dengan komitmen terhadap etos kerja yang tinggi. Etos kerja islam yang tinggi hendaknya dimiliki pada diri karyawan, instansi membutuhkan etos kerja yang tinggi sebaliknya sulit bagi instansi untuk berkembang dan memenangkan persaingan jika etos kerja karyawan dan kinerja karyawan rendah. Perusahaan yang hendak maju terus melibatkan

karyawannya untuk kinerja termasuk setiap organisasi membutuhkan etos kerja. Etos kerja islam sebagai sikap dan kepribadian memunculkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa perbuatan dan oleh karenanya merupakan nilai ibadah luhur. Etos kerja Islam adalah aktivitas seorang muslim dengan menyerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai manusia, melahirkan hasil kerja menjadi lebih baik serta bermanfaat untuk dirinya dan orang lain (Toto, 2004).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga” oleh Fajar Rian Fitrianto 2011, ditunjukan bahwasanya etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam maka kinerja karyawan juga menjadi tinggi (Fitrianto, 2011).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur”. Menunjukan hasil penelitian yakni etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerja berakidah, berilmu, kerja meneladani sifat Allah dan kerja mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja mengikuti petunjuk-Nya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditujukan pada penelitian ini bahwa Kanindo Syariah Jawa Timur merupakan bagian manajemen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islam para karyawan secara empiris (Shafissalam & Azzuhri, 2013).

Etos kerja Islam bagian penting dalam dunia kerja karena etos kerja Islam akan memberikan pengaruh yang besar terhadap individu dalam melakukan pekerjaannya. 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. Mereka 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. Diketahui bahwa etos kerja Islam pada karyawan dinilai masih sangat kurang maka melalui instrumen etos kerja Islam tentunya akan memberikan pengaruh kinerja karyawan sebagai *output* kerja secara kualitas serta kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawabnya. Nilai tersebut mejadi bantuan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan aktivitas tugasnya sebagai seorang karyawan dalam perusahaan.

Nilai pada etos kerja akan dijadikan untuk terciptanya nilai budaya organisasi yang positif serta memberikan makna sehingga secara tidak langsung akan menghasilkan peningkatan pada kinerja individu dan organisasi. Pembentukan etos kerja Islam bukan hanya ditentukan pada kualitas prestasi berkaitan dengan pekerjaan, namun ditentukan oleh faktor-

faktor yang memiliki hubungan dengan suasana batin, semangat hidup yang diyakini oleh iman. Kerja adalah sebagian dari iman maka individu dapat menemukan keyakinannya sendiri dengan nilai yang berdasarkan perwujudan diri individu itu sendiri.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan maupun kualitas sumber daya manusia dapat melalui dari kepribadian diri karyawan itu sendiri. Generasi milenial memilih untuk bekerja secukupnya karena generasi milenial merasa intensitas pekerjaan yang dilakukan terlampau tinggi dan tidak sesuai gaji. Karyawan yang mempunyai *Islamic work ethic* yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerjanya serta dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan untuk mencapai kinerja yang baik ditentukan oleh diri karyawan itu sendiri terutama etos kerja Islam. Etos kerja Islam adalah hal yang dilakukan sebuah organisasi dalam menjalankan aktifitas pada kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan dalam kepentingan *non-fisik* sebagai bentuk dalam meningkatkan kualitas kerja melalui kinerja karyawan pada organisasi. Penelitian ini terfokus hanya untuk melihat tingkat pemahaman dari kondisi spiritual pada karyawan dalam memahami bentuk etos kerja Islam sehingga apakah berpengaruh terhadap kualitas kerjanya untuk dapat melaksanakan dan kewajiban secara baik. Namun dalam kenyataannya dalam kehidupan, masih banyak karyawan yang memiliki sifat malas, tidak disiplin, tidak memiliki jiwa pekerja keras dan bekerja semena-mena. Beberapa asumsi mengatakan bahwa bangsa Indonesia mempunyai etos kerja yang sangat

rendah, hal ini disebabkan banyak karyawan yang menjalani kehidupan hanya untuk menyenangkan dirinya saja. Karyawan bekerja tidak dengan serius, bagi sebagian karyawan bekerja bukan untuk menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi-generasi sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot yang berbasis islam atau syariah. Perkembangan pendidikan Muhammadiyah di Indonesia dapat dikatakan sangat maju sehingga peningkatan kualitas kinerjanya sangat berperan penting untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti, penulis menjadikan pembahasan untuk dijadikan serta menghasilkan penelitian yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Disimpulkan mengenai etos kerja islami adalah moral yang sesuai dengan nilai-nilai islam, karyawan yang melakukan tugasnya secara baik karena dengan sadar bahwa kerja secara profesional merupakan salah satu bagian dari etos kerja Islam dan ibadah memberikan nilai 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. Hal ini menjadikan peneliti menjadi semakin yakin untuk

melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot”.

B. Rumusan Masalah

Pemaparan latar belakang diatas dirumuskan menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang harus dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan serta sumber referensi dasar bagi para mahasiswa khususnya terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi secara umum dan khusus terkait dengan pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi instansi agar dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber

informasi atau wawasan serta bentuk pertimbangan dalam kebijakan mengelola sumber daya manusia terutama etos kerja Islam terhadap generasi milenial dan sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menjelaskan pengertian kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan berdasarkan kriteria yang berlaku dalam pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam kualitas dengan jumlah yang mampu dicapai karyawan serta melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada karyawan. Kinerja merupakan gabungan antara perilaku, pencapaian yang diharapkan, pilihan dan bagian persyaratan pekerjaan yang ada untuk setiap karyawan (Mangkunegara, 2006). Kinerja bermula dari kata *professional achievement* artinya pencapaian kerja yang dilakukan karyawan sesuai pada bidang pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan atas dasar kecakapan, usaha serta kesempatan (Hasibuan, 2008).

Performance karyawan merupakan hasil kerja serta proses manajemen dalam organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja dapat ditunjukkan dengan bukti-bukti yang jelas dan terukur (Sedarmayanti, 2011). Definisi lainnya menurut Dessler (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang mampu dilihat dengan nyata sebagai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah umpan balik terkait dengan kemampuan atau keahlian, keletihan, kekurangan dan potensi

karyawan, sehingga bermanfaat dalam menentukan tujuan, jalur, dan rencana pengembangan karir oleh karyawan itu sendiri terkhusus organisasinya. Bahwasanya kinerja adalah bentuk meleksanakan tugas yang mampu dicapai pada seorang karyawan dengan menggunakan kemampuan yang mempunyai batasan dan telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Siagin, 2006).

Berdasarkan uraian diatas maka definisi kinerja karyawan atau prestasi kerja disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan (Mangkunegara, 2005) antara lain, yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*), berdasarkan psikologis kemampuan seorang individu terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan atau keahlian seseorang (*knowledge*).
- b. Faktor motivasi, dikatakan motivasi ketika kondisi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut mangkunegara (2005) dapat di simpulkan bahwa faktor penentu kinerja karyawan adalah faktor *ability* dan faktor motivasi

kerjanya. Faktor *ability* menjelaskan bahwa seorang karyawan harus memiliki potensi diri yang baik untuk mencapai kinerja yang maksimal. Faktor motivasi digunakan untuk meningkatkan sikap yang baik dalam bekerja.

3. Aspek kinerja karyawan

Aspek-aspek kinerja karyawan menurut (Mathis dkk, 2016) :

- a. Kualitas kerja, dapat diukur melalui persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan oleh karyawan.
- b. Kuantitas kerja, dilihat dari jumlah yang dihasilkan dari yang sudah dikerjakan seperti dari jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dilakukan pada waktu yang telah ditetapkan hal ini dilihat dari output karyawan serta memaksimalkan waktu untuk hal lainnya.
- d. Kehadiran adalah tingkat motivasi dan semangat kerja yang harus dimiliki karyawan untuk penggunaan sumber daya manusia secara maksimal.
- e. Kemampuan bekerja sama merupakan seseorang dapat bekerja dengan baik sesama tenaga kerja dan mampu memberikan dan menerima pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka aspek untuk mengukur kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan yang maksimal akan

didapatkan oleh seseorang jika seorang karyawan mau mengoptimalkan pekerjaan dimulai dari keinginan dari diri sendiri.

B. Etos Kerja Islami

1. Definisi Etos Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan terhadap sesuatu (Tasmara, 2002). Sikap bukan hanya dimiliki oleh seorang individu saja namun sikap dimiliki pada setiap kelompok. Tasmara mengatakan bahwa etos kerja Islam merupakan kepribadian yang melahirkan sebuah keyakinan mendalam bahwasanya bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri sendiri, menampakkan sisi kemanusiaannya, melainkan sebagai manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang baik. Etos kerja Islam adalah kepribadian terhadap diri dengan cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang dapat mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang baik, sehingga hubungan manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja berdasarkan pandangan Islam berarti sebagai pancaran keimanan atau akidah yang saling berhubungan dengan kerja, akidah terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami (Asifuddin 2004). Sedangkan berdasarkan pandangan Majid (2000) etos kerja islam merupakan akhlak dalam bekerja, hal ini sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam

melaksanakannya tidak perlu terlalu memikirkan karena jiwanya sudah meyakini secara baik dan benar.

Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah konsep mengenai pekerjaan yang diyakini oleh individu maupun kelompok yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka dengan khasnya. Sedangkan menurut Anoraga (2005) etos kerja yaitu pandangan dan sikap individu terhadap pekerjaan.

Uraian diatas disimpulkan bahwa definisi-definisi etos kerja Islami merupakan sikap hidup men-dasar terhadap kebiasaan yang identik dengan sistem keimanan dan akidah islam.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) terdapat dua faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam antara lain, yaitu:

- a. Pengaruh melalui internal merupakan faktor yang berasal dari psikis, maka dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya akan menyebabkan kemalasan bagi seseorang.
- b. Pengaruh melalui eksternal berasal dari lingkungan atau luar diri seseorang.

Faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja islam merupakan berasal dari dalam diri dan dari lingkungan dimana individu berada.

3. Aspek etos kerja Islam

Adapun aspek-aspek etos kerja islam menurut pendapat (Asifudin, 2004) antara lain, yaitu :

- a. Kerja adalah penjabaran akidah berdasarkan keyakinan yang kuat dengan berlandaskan niat dan hanya karena beribadah kepada Allah dalam setiap pekerjaan merupakan karakter dari aqidah etos kerja islam. Terdapat tiga dimensi di dalamnya yaitu niat beribadah, tidak bermalas-malasan dan percaya kepada Tuhan.
- b. Kerja dilandasi ilmu merupakan hal bagian terpenting dalam bekerja, ilmu akan menjadikan karyawan menjadi kreatif, profesional dan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan di kantor. Indikator pada aspek ini yaitu memiliki sikap kreatif, memiliki keahlian, memiliki perencanaan, disiplin, tidak mementingkan diri sendiri dan profesional.
- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya, manusia yang memiliki etos kerja akan menyadari potensi yang dimiliki dalam dirinya dan akan memanfaatkan serta bertanggung jawab dengan sebaik mungkin sesuai dengan ajarannya. Terdapat indikator dalam dimensi ini yaitu, bertanggung jawab, tawakal, dan belajar dari pengalaman.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan tersebut disimpulkan bahwa individual yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjalani pekerjaan dengan perasaan penuh semangat dan kerendahan hati.

C. Generasi Milenial

Kata istilah *millennial* pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil pada buku yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000), istilah ini diciptakan pada tahun 1987 pada saat generasi kelahiran 1982 masuk *pra-school*. Media mulai menyebutkan sebagai kelompok yang terhubung ke *millennium* baru ketika lulus SMA pada tahun 2000. Menurut Elwood Carlson dalam bukunya *The Lucky Few; Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial merupakan mereka yang lahir antara tahun 1983-2001.

Menurut Karl Mennheim tahun 1923 berdasarkan pada *Generation Theory* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 - 2000. Generasi milenial memiliki sebutan generasi Y, generasi *millennial* banyak menggunakan teknologi komunikasi secara instan seperti melalui media sosial, istilah ini secara perlahan dikenal serta digunakan pada sebuah koran besar di Amerika Serikat pada bulan Agustus 1993 (Putra, 2017).

Regenerasi terjadi dengan alami dengan adanya pergantian terhadap aturan, sikap dan perilaku dari masing-masing generasi. Generasi Y disebut juga sebagai *Millennial Generation* yang merupakan kelompok muda pada kelahiran antara tahun 1981-2000 (Bolton dkk., 2013). Para peneliti menyebutkan *millennial generation* dengan menggunakan istilah yang berbeda-beda. Milenial dinyatakan sebagai *Digital Generation* yang lahir tahun 1976-2000 (Tapscott, 1998). Istilah *Nextters* lahir pada rentang tahun

1980-1999 dan disebut sebagai generasi-y lahir pada tahun 1981-1995 (Oblinger & Lippincott, 2005).

Millennial generation atau generasi-Y dikenal hingga saat ini meskipun rentang tahun kelahiran masing-masing berbeda, pendapat lainnya menjelaskan bahwa kelahiran tahun 1980 - 2000 adalah yang akan menentukan generasi milenial (Bencsik, Gabriella, dkk). Peneliti dalam negeri berpendapat, generasi milenial merupakan generasi yang lahir dalam tahun 1981-2000 (Ali & Puwandi, 2017).

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas adalah generasi milenial merupakan kelahiran tahun 1980 – 2000, generasi milenial di indonesia merupakan penduduk yang lahir saat terjadinya regenerasi kemajuan teknologi yang sangat pesat. Generasi milenial ini adalah generasi yang terbuka dengan teknologi sehingga tidak bisa dijauhkan dari internet dan sangat mempengaruhi pola pikir, nilai-nilai serta perilaku yang dimiliki. Karakteristik generasi *millennial* banyak menggunakan komunikasi dengan instan melalui email, SMS, *facebook*, *instagram* dan *twitter* dengan kata lain generasi milenial adalah generasi yang tumbuh berdampingan dengan era internet (Lyons, 2004 dalam Putra, 2016).

Menurut Lyons karakteristik generasi *millennial* pada individu tidak semua sama tergantung dimana lingkungan tempat tinggal pada diri individu, strata ekonomi, serta sosial dalam keluarganya. Pola dalam berkomunikasi pada generasi milenial sangat terbuka dibandingkan pada generasi-generasi sebelumnya. *Generation millennial* merupakan pengguna sosial media fanatik

oleh sebab itu kehidupan generasi milenial sangat berpengaruh pada perkembangan teknologi. *Generation millennial* dikatakan memiliki pola berpikir yang sangat terbuka pada pandangan politik ekonomi, sehingga terlihat menjadi aktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekitar, generasi milenial memiliki perhatian lebih terhadap kekayaan pada dirinya.

D. Kerangka Berpikir

Etos kerja Islam dapat digambarkan sebagai aktivitas seseorang dengan melakukan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk berproses, hendaknya setiap karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Perusahaan yang maju selalu melibatkan anggota kinerjanya termasuk setiap organisasi pasti membutuhkan etos kerja. Hal ini berkaitan dengan aspek etos kerja islam yaitu kerja merupakan penjabaran akidah, artinya kerja adalah suatu niat dan amanah yang diberikan kepada setiap manusia sesuai dengan panggilan jiwa maka hendaknya seseorang mampu bekerja dengan penuh semangat. Sesuai dengan pernyataan berikut ini “Etos kerja islam adalah kebiasaan manusia yang berhubungan dengan pekerjaan berlandaskan keimanan dan akidah sebagai sikap hidup mendasar manusia, (Asifudin, 2004)”. Sehingga akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik.

Karyawan yang bekerja berlandaskan dengan ilmu akan menjadikan karyawan yang profesional dan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik dalam mengatur waktu dan kehadiran bekerjanya. Karyawan yang memiliki etos kerja islam dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya akan menghasilkan kinerja yang bertanggung jawab

dan mau belajar ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Tujuan utama yang dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hal yang dapat mempengaruhi etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dapat dilihat *ability* dan *motivation* kerja karyawan. Kinerja karyawan dilihat dari tingkat kualitas dan kuantitas karyawan bekerja. (Mathis dkk, 2016).



Gambar 1. 1 Kerangka berpikir

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dibuat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran. Sedangkan menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif adalah metode pengujian suatu teori tertentu dengan cara meneliti antar variabel.

B. Definisi konseptual

Berdasarkan teori dan konsep yang pendukung yang ada, maka penulis mengemukakan definisi konseptual sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Etos Kerja Islam

Etos kerja berdasarkan perspektif islam berarti pancaran keimanan, aqidah islam yang berhubungan dengan kerja, akidah terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami (Asifuddin 2004).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku, pencapaian yang diharapkan, pilihan dan bagian persyaratan pekerjaan yang ada untuk setiap karyawan (Mangkunegara, 2006).

C. Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu oleh perusahaan. Adapun aspek dalam kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2. Etos kerja islam

Etos kerja Islam adalah kepribadian diri dengan cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang baik, sehingga hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja Islami merupakan sikap hidup yang mendasar terhadap kebiasaan yang identik dengan 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.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Berusia 23-43 tahun.
- b. karyawan generasi Milenial yang sedang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi.

2. Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa 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.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut riduwan (2010) adalah teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menghasilkan data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *likert* merupakan skala yang dapat digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang terkait suatu fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2017).

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 :

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)

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 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 kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mathis, dkk (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).

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

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah bentuk keabsahan dalam penelitian. Azwar (1986) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* artinya keakuratan

dan ketepatan pengukur jangkauan dimana peneliti melakukan fungsi pengukurannya.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsisten data, dapat dinyatakan *reliable* apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama dapat menghasilkan data yang sama, peneliti dalam waktu berbeda dan sekelompok data bila dipecah menjadi dua dapat menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas variabel dibentuk dari pernyataan dan dikatakan relevan jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 (Arikunto, 2016).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada 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

1. Uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kepastian regresi yang diperoleh dengan memiliki ketepatan untuk estimasi, normal atau tidak. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini ialah uji normalitas gunanya untuk mengetahui populasi data yang berdistribusi normal dan tidak normal (Gunawan, 2020) dan 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).
2. Uji Regresi Sederhana pada penelitian ini ialah 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.

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 3. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Presentase
$X \leq (M-1,5 SD)$	$X \leq 14$	Sangat Rendah	1	2%
$(M-1,5 SD) < X \leq (M-0,5 SD)$	$14 < X \leq 16$	Rendah	13	32%
$(M-0,5 SD) < X \leq (M+0,5 SD)$	$16 < X \leq 18$	Sedang	11	27%
$(M+0,5 SD) < X \leq (M+1,5 SD)$	$18 < X \leq 20$	Tinggi	9	22%
$X \geq (M+1,5 SD)$	$X > 20$	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 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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 13. 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 14. 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 15. 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka 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.

B. Saran

Saran pada penelitian sebagai berikut :

1. Bagi sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot

Meningkatkan etos kerja islam untuk menghasilkan kinerja karyawan pada generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot agar tetap tinggi dan berkualitas. Sehingga dibutuhkan perhatian pada karyawan dengan cara mempertahankan terutama pada aspek kualitas dan kuantitas kerja, serta memberikan dukungan dalam hal pekerjaan yang berkesinambungan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel yang belum digunakan pada penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan dan melakukan observasi dan percobaan pengolahan data terlebih dahulu untuk meminimalisir tidak ada aspek yang gugur, karena

tidak semua data dalam instansi atau organisasi yang ada memiliki distribusi normal sehingga penelitian tidak akan terbentur oleh data sampel dibawah 50.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). *Psikologi kerja*. Jakarta PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur pendekatan suatu penelitian praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami*. Surakarta: Muhammadiyah university press.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami* . Surakarta Muhammadiyah University Press.
- Azwar, S. (1986). *Validitas dan realibitas*. Jakarta: Rineka cipta.
- Buchari, A. (2015). *Manajemen Pemasaran: dasar, konsep dan strategi*. Jakarta PT raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid I ed.). Jakarta Barat PT indeks.
- Fitrianto, 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.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta Bumi Aksara.

- J, W. (2017). Discovering the millennials' personal values orientation: A comparison to two managerial populations. *of Business Ethics*, 3(143), 517-529.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia(teori dan praktik)*. Depk PT Rajagrafindo Persada.
- Lancaster , & Stillman. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: HarperCollins.
- 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*.
- Muhadjir, N. (1998). Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, dan RealismeMetaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar analisis data dengan Spps* . Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar analisis data dengan Spss* . Yogyakarta: mediakom.
- Rahayu. (2006). Membangun kembali etos kerja generasi muda. 209-217.
- Riduwan. (2010). *Skala pengukuran Variiabel-variabel penelitian*. Jakarta Bumi Aksara.
- Robbins. (2006). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gaya media.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi dan birokrasi manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan kelima ed.). Bandung PT Refika.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga indonesia (KANINDO) syariah jawa timur.
- Siagin. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketiga belas ed.). Jakarta Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan etos kerja profesioal Navigator anda menuju sukses* (Cetakan kelima ed.). Jakarta Institusi Darma Mahardika.
- Siregar, R. T. (2022). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering Desa Perawang Barat Kabupaten Siak Riau*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode penelitian: Lengkap Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta Pustaka Bru Press.
- Sukmadinata. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami* (Cetakan ke-4 ed.). Jakarta Gema insani.
- Toto, T. (2004). *Membudayakan Etos kerja islam*. Gema insani.

- Umiyroh, R., Hidayah, T., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Locus of control internal terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Mulawarman* .
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* . Jakarta Rajawali Persada.
- Willidyana, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. malidas sterilindo. *Skripsi*, 1-42.
- Yuswohady. (2016). *Millennial Trends*.
- Zahra, A. (2015). Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di cv. sidiq manajemen yogyakarta. *Skripsi*, 1-89.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Penelitian

BIODATA PENELITI



A. Data Pribadi

Nama : Jauhar Latifah
Tempat, tanggal lahir : Muara Komam, 19 September 2000
Alamat Asal : Muara Komam RT/RW 003/002
Kec. Muara Komam Kabupaten Paser
Kalimantan Timur
Alamat di Samarinda : Jalan Kadrie Oening Komplek Bersama
Permai, Blok C77, Kelurahan Air Hitam,
Kec.Samarinda Ulu Kalimantan Timur
Email : jhrlatifah19@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal
Tamat SD tahun : 2013 SD Negeri 006 Muara Komam
Tamat SMP tahun : 2016 MTS Negeri 2 Paser
Tamat SMA tahun : 2019 SMA Muhammadiyah Tanah Grogot
Masuk Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur pada tahun 2019

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Penelitian

 UMKT Fakultas Psikologi	Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832 Website http://psikologi.umkt.ac.id email: psikologi@umkt.ac.id
--	---

Samarinda, 6 Ramadhan 1444 H
28 Maret 2023 M

Nomor : 042/FPSI/B.4/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala SD Muhammadiyah Tanah Grogot
Di -
Tempat

Assalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata 'Ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Aamiin.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada Mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	Prodi	NIM	Semester
1	Jauhar Latifah	S-1 Psikologi	1911102433026	VIII (Delapan)

Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi Semester Genap TA 2022/2023 pada Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan judul :

“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL”

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

An. Dekan,
Wakil Dekan I,

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



Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda, No 15, Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



UMKT Fakultas Psikologi

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://psikologi.umkt.ac.id>

email: psikologi@umkt.ac.id



Samarinda, 6 Ramadhan 1444 H
28 Maret 2023 M

Nomor : 041/FPSI/B.4/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala SMP Muhammadiyah Tanah Grogot
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata 'Ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Aamiin.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada Mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	Prodi	NIM	Semester
1	Jauhar Latifah	S-1 Psikologi	1911102433026	VIII (Delapan)

Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi Semester Genap TA 2022/2023 pada Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan judul :

“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL”

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.



Dekan,
Wakil Dekan I,

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



UMKT Fakultas Psikologi

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://psikologi.umkt.ac.id>

email: psikologi@umkt.ac.id



Samarinda, 6 Ramadhan 1444 H
28 Maret 2023 M

Nomor : 040/FPSI/B.4/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala SMA Muhammadiyah Tanah Grogot
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata 'Ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Aamiin.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada Mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	Prodi	NIM	Semester
1	Jauhar Latifah	S-1 Psikologi	1911102433026	VIII (Delapan)

Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi Semester Genap TA 2022/2023 pada Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan judul :

“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL”

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.



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

Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian



**PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH TANAH GROGOT
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SD MUHAMMADIYAH TANAH GROGOT**

ALAMAT : Jalan KH Ahmad Dahlan 0543-21301 Tanah Grogot kab.Paser Prov. Kaltim NPSN 30405272

Paser, 11 April 2023

Nomor : 78 / SDM-TGT/ 4 / 2023
Lamp. : -
Perihal : Surat izin penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi UMKT
di

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Teriring salam, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan ridho serta kebahagiaan bagi kita semua dalam melaksanakan aktivitas sehari hari . Aamiin.

Menindak lanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur nomor : 042 /FPSI /B.4/C/ 2023 , perihal izin penelitian , pada dasarnya kami memberikan izin penelitian di wilayah Kerja SD Muhammadiyah Tanah Grogot kepada :

Nama : Jauhar Latifah
Prodi : S-1 Psikologi
NIM : 1911102433026
Semester : VIII / delapan
Judul Skripsi : Pengaruh Etos kerja Islam terhadap Kinerja karyawan generasi milenial
Tanggal penelitian : 03 s/d 6 Mei 2023

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Kepala sekolah

HM. Masud Leman, S.Ag.MAP
KTAM.660.246



PIMPINAN CABANG MUHAMMADIAH TANAH GROGOT
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMP MUHAMMADIYAH TANAH GROGOT
TERAKREDITASI A

Alamat : Jl. Pangeran Menteri No. 96 ☎ (0543) 25392 Tanah Grogot

Nomor : 423.5/649/SMPM/IV/2023
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Izin Penelitian

Tanah Grogot, 03 April 2023
12 Ramadhan 1444H

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi UMKT
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam, semoga aktivitas kita sehari-hari selalu dalam keadaan sehat, dan dalam lindungan Allah SWT. Amin.

Menindak lanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Nomor : 041/FPS/B.4/C/2023, Tentang izin penelitian, maka dengan ini kami **memberikan izin** penelitian di wilayah kerja SMP Muhammadiyah Tanah Grogot, Kepada :

Nama : Jauhar Latifah
Prodi : S-1 Psikologi
Nim : 1911102433026

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Kepala Sekolah,

ARIE RAHMADI NOOR, S.Pd
KTAM : 1414178



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH PASER
SMA MUHAMMADIYAH TANAH GROGOT
TERAKREDITASI : A

Jalan Pangeran Menteri No. 96 Tanah Grogot Kab. Paser 76211 ☎ (0543) 22888 email: smamtg@gmail.com

Nomor : 893/I26.17/SMAM/PPz/2023
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Penelitian

Tanah Grogot, 10 April 2023

Kepada
Yth. Dekan I Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur
Di-
Samarinda

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ba'da Salam kami haturkan, semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Dengan Hormat, berdasarkan surat Nomor 04-/FPSI/B.4/C/2023 Tanggal 28 Maret 2023. Perihal: Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT). Maka kami sampaikan bahwa :

Nama : Jauhar Latifah
Prodi : S-1 Psikologi
NIM : 1911102433026
Semester : VIII (Delapan)
Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Geenerasi Milenial

Mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir/Skripsi Semester Genap TA 2022/2023 pada Program Studi S-1 Psikologi di SMAS Muhammadiyah Tanah Grogot dengan syarat harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di SMAS Muhammadiyah Tanah Grogot.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Kepala Sekolah,

Mubjadin S.Pd
NIM 1107782

Lampiran 4. Blueprint Skala Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

BLUEPRINT SKALA

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

Definisi operasional variabel :

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu oleh organisasi. Etos kerja 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.

Etos Kerja Islam

No	Aspek	Indikator	No Aitem	Pernyataan	F/UF	Kategori				Keterangan
						SS	S	TS	STS	
						4	3	2	1	
1	Kerja adalah penjabaran aqidah.	1.Niat beribadah.	1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.	F					
		2. Percaya kepada Tuhan.	2	Saya mempunyai kehidupan, motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak.	F					
2	Kerja dilandasi ilmu.	1.Memiliki sikap kooperatif.	3	Saya tidak berpendirian teguh dan tidak istiqomah dalam bekerja.	UF					
		2. Memiliki keahlian.	4	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau tidak.	F					
		3. Memiliki perencanaan.	5	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja.	UF					
		4.Tidak mementingkan diri. Sendiri.	6	Saya merasa takut menghadapi resiko bila melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.	UF					
		6.Profesional.	7	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin,	F					

				profesional, dan menjaga amanah).						
3	Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya.	1. Bertanggung jawab.	8	Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.	UF					
		2. Tawakal.	9	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT.	F					
		3. Belajar dari pengalaman..	10	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja	F					

Skala Kinerja karyawan

No	Aspek	Indikator	No AIt em	Pernyataan	F/ UF	Kategori				Keterangan
						SS	S	TS	STS	
						4	3	2	1	
1	Kualitas kerja	Memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja Memeriksa hasil pekerjaan agar tidak terdapat banyak kesalahan	1	Saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	F					
2	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan target	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan	F					

3	Ketepatan waktu	Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu ditempat kerja	F					
4	Kehadiran	Mengikuti standar operasional penilaian kinerja perusahaan	4	Saya merasa kehadiran dalam bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	F					
5	Kemampuan bekerjasama	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	5	Saya merasa mampu bekerjasama dalam tim perusahaan yang baik.	F					

Lampiran 5. Skala *Tryout*

PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan saya Jauhar Latifah, mahasiswi S1 Psikologi Semester 8 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang saat ini sedang melakukan tryout skala penelitian yang akan digunakan dalam tugas akhir skripsi saya. Dengan ini saya meminta kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktunya kurang lebih 10-15 menit dalam menjawab pernyataan dibawah ini dengan yang sebenar-benarnya sesuai keadaan diri Saudara/i.

Segala bentuk informasi yang Saudara/i sampaikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan tugas akhir skripsi saja. Informasi ini akan aman dan tidak akan disebarluaskan sehingga tidak akan ada penyalahgunaan data.

Saya sangat menghargai segala bentuk keputusan Saudara/i sebagai partisipan dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya,

Jauhar Latifah
1911102433026

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jabatan :

Instansi :

Penghasilan perbulan

silang salah satu jawaban (x)

- <1 Juta
- 2 Juta
- 3 Juta – 4 Juta
- >4 Juta

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden tryout penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujur-jujurnya.

Samarinda,.....2023

.....

Responden

Petunjuk Pengerjaan Kuesioner SKALA 1

Pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban yaitu :

SS : Jika anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S : Jika anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS : Jika anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Kemudian anda diminta untuk memilih pada salah satu jawaban yang paling sesuai pada diri anda.

1. Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah Swt.
SS S TS STS
2. Saya tidak dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan orang lain.
SS S TS STS
3. Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak.
SS S TS STS
4. Saya tidak berpendirian teguh dan tidak istiqomah dalam bekerja.
SS S TS STS

5. Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau tidak.

SS S TS STS

6. Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja.

SS S TS STS

7. Saya mengendepankan efisien dan efektivitas dalam bekerja.

SS S TS STS

8. Saya merasa takut menghadapi resiko bila melakukan pekerjaan yang belum saya pernah kerjakan sebelumnya.

SS S TS STS

9. Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional, dan menjaga amanah).

SS S TS STS

10. Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.

SS S TS STS

11. Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah Swt.

SS S TS STS

12. Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja.

SS S TS STS

Petunjuk Pengerjaan Kuesioner SKALA 2

Pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban yaitu :

SS : Jika anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S : Jika anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS : Jika anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Kemudian anda diminta untuk memilih pada salah satu jawaban yang paling sesuai pada diri anda.

1. Saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
SS S TS STS
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan.
SS S TS STS
3. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu ditempat kerja.
SS S TS STS

4. Saya merasa kehadiran dalam bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

SS S TS STS

5. Saya merasa mampu bekerjasama dalam tim perusahaan/instansi dengan baik.

SS S TS STS

Lampiran 6. Tabulasi Data *Tryout* Skala Etos Kerja Islam

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	JUMLAH
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	32
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	34
4	1	4	1	4	2	4	2	4	1	4	4	35
4	2	3	1	4	2	3	2	3	2	4	4	34
4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	35
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	30
4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	4	3	34
3	2	3	1	4	1	4	2	3	1	4	4	32
4	1	4	1	1	3	3	2	4	3	4	2	32
4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	38
3	2	3	1	4	1	3	2	3	1	4	4	31
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	35
4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	37
4	2	4	1	4	2	3	4	4	3	4	3	38
4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	41
4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	35
4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	34
4	3	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	39

4	3	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	41
4	1	4	1	3	3	4	2	4	2	4	3	35
4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	45
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	32
4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	40
4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	41
4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4	4	35
4	1	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	39
4	1	4	1	3	2	1	2	4	1	4	4	31
2	2	4	1	2	2	4	2	3	2	4	4	32
2	1	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	34
3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	35
3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	40
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	42
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	39
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	45
4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	41

Lampiran 7. Tabulasi Data *Tryout* Skala Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	3	3	3	3	16
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
2	4	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	4	14
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18

Lampiran 8. Uji Validitas Skala *Tryout* Etos Kerja Islam

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	-.168	,369(*)	,155	,304(*)	,089	,265	,223	,359(*)	,425(**)	,004	,235	,406(**)
	Sig. (2-tailed)		,270	,013	,310	,042	,561	,078	,140	,015	,004	,978	,120	,006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	-.168	1	-.192	,379(*)	,328(*)	,124	,010	,107	-.263	,179	-.083	,119	,310(*)
	Sig. (2-tailed)	,270		,205	,010	,028	,417	,949	,484	,081	,239	,586	,436	,038
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	,369(*)	-.192	1	,130	,181	,371(*)	,353(*)	,187	,655(**)	,372(*)	,298(*)	,197	,501(**)
	Sig. (2-tailed)	,013	,205		,396	,233	,012	,017	,219	,000	,012	,047	,195	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	,155	,379(*)	,130	1	,226	,689(**)	,079	,551(**)	,095	,596(**)	,348(*)	,166	,790(**)
	Sig. (2-tailed)	,310	,010	,396		,135	,000	,607	,000	,535	,000	,019	,275	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	,304(*)	,328(*)	,181	,226	1	,184	,375(*)	,236	,183	,105	,032	,484(**)	,490(**)
	Sig. (2-tailed)	,042	,028	,233	,135		,226	,011	,118	,230	,493	,833	,001	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	,089	,124	,371(*)	,689(**)	,184	1	,103	,395(**)	,342(*)	,436(**)	,362(*)	,138	,711(**)
	Sig. (2-tailed)	,561	,417	,012	,000	,226		,502	,007	,021	,003	,014	,366	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	,265	,010	,353(*)	,079	,375(*)	,103	1	,111	,365(*)	,082	-.053	,117	,308(*)
	Sig. (2-tailed)	,078	,949	,017	,607	,011	,502		,469	,014	,592	,729	,442	,040
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	,223	,107	,187	,551(**)	,236	,395(**)	,111	1	,072	,693(**)	,391(**)	,189	,711(**)
	Sig. (2-tailed)	,140	,484	,219	,000	,118	,007	,469		,640	,000	,008	,214	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	,359(*)	-.263	,655(**)	,095	,183	,342(*)	,365(*)	,072	1	,245	-.004	,169	,363(*)
	Sig. (2-tailed)	,015	,081	,000	,535	,230	,021	,014	,640		,105	,978	,268	,014
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	,425(**)	,179	,372(*)	,596(**)	,105	,436(**)	,082	,693(**)	,245	1	,339(*)	,106	,761(**)
	Sig. (2-tailed)	,004	,239	,012	,000	,493	,003	,592	,000	,105		,023	,489	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X11	Pearson Correlation	,004	-.083	,298(*)	,348(*)	,032	,362(*)	-.053	,391(**)	-.004	,339(*)	1	,086	,521(**)
	Sig. (2-tailed)	,978	,586	,047	,019	,833	,014	,729	,008	,978	,023		,573	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	,235	,119	,197	,166	,484(**)	,138	,117	,189	,169	,106	,086	1	,401(**)
	Sig. (2-tailed)	,120	,436	,195	,275	,001	,366	,442	,214	,268	,489	,573		,006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	,406(**)	,310(*)	,501(**)	,790(**)	,490(**)	,711(**)	,308(*)	,711(**)	,363(*)	,761(**)	,521(**)	,401(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,038	,000	,000	,001	,000	,040	,000	,014	,000	,000	,006	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Skala *Tryout* Etos Kerja Islam

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,775	12

Lampiran 10. Uji Validitas Skala *Tryout* Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total.Y
Y1	Pearson Correlation	1	,443(**)	,443(**)	,511(**)	,333(*)	,693(**)
	Sig. (2-tailed)		,002	,002	,000	,025	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	,443(**)	1	,733(**)	,636(**)	,689(**)	,857(**)
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,443(**)	,733(**)	1	,636(**)	,778(**)	,878(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	,511(**)	,636(**)	,636(**)	1	,515(**)	,818(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	,333(*)	,689(**)	,778(**)	,515(**)	1	,806(**)
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45
Total.Y	Pearson Correlation	,693(**)	,857(**)	,878(**)	,818(**)	,806(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Skala *Tryout* Kinerja Karyawan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	45	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,870	5

Lampiran 12. Skala Penelitian Etos Kerja Islam

No	Aspek	Indikator	No Ait em	Pernyataan	F/ UF	Kategori			
						SS	S	TS	STS
						4	3	2	1
1	Kerja Adalah penjabaran aqidah	1.Niat beribadah	1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.	F				
		2.Percaya kepada Tuhan	3	Saya mempunyai kehidupan, motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak.	F				
2	Kerja dilandasi ilmu	1.Memiliki sikap kooperatif	3	Saya tidak berpendirian teguh dan tidak istiqomah dalam bekerja.	UF				
		2. Memiliki keahlian	4	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau tidak.	F				
		3. Memiliki perencanaan	5	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja.	UF				
		5.Tidak	6	Saya merasa takut menghadapi resiko bila	UF				

		mementingkan diri sendiri		melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.					
		6.Profesional	7	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional, dan menjaga amanah).	F				
3	Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya	1.Bertanggung jawab	8	Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.	UF				
		2.Tawakal	9	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT.	F				
		3.Belajar dari pengalaman	10	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja	F				

Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian Skala Etos Kerja Islam

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	33
4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	31
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	35
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	29
4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	32
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	32
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35

4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	29
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	33
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	37
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	32
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	31

Lampiran 14. Skala penelitian Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	No Aitem	Pernyataan	F/ UF	Kategori			
						SS	S	TS	STS
						4	3	2	1
1	Kualitas kerja	Memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja Memeriksa hasil pekerjaan agar tidak terdapat banyak kesalahan	1	Saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	F				
2	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan target	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan	F				
3	Ketepatan waktu	Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu ditempat kerja	F				
4	Kehadiran	Mengikuti standar	4	Saya merasa kehadiran dalam	F				

		operasional penilaian kinerja perusahaan		bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
5	Kemampuan bekerjasama	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja.	5	Saya merasa mampu bekerjasama dalam tim perusahaan dengan baik.	F				

Lampiran 15. Tabulasi Data Penelitian Skala Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	4	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
4	3	4	4	4	19

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	4	4	17
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	3	13

X6	Pearson Correlation	,041	,069	-,005	,322(*)	,575(*)	1	,258	,222	-,019	,274	,551(**)
	Sig. (2-tailed)	,791	,651	,973	,031	,000		,088	,142	,901	,068	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	,275	,196	,247	,361(*)	,424(*)	,258	1	,178	,275	,356(*)	,653(**)
	Sig. (2-tailed)	,067	,197	,103	,015	,004	,088		,243	,067	,016	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	,274	,270	,430(*)	,259	,167	,222	,178	1	,108	,154	,566(**)
	Sig. (2-tailed)	,069	,073	,003	,086	,272	,142	,243		,482	,312	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	,354(*)	,441(*)	,267	,200	,065	-,019	,275	,108	1	,100	,459(**)
	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,077	,187	,672	,901	,067	,482		,515	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	-,042	-,139	,292	,479(*)	,207	,274	,356(*)	,154	,100	1	,534(**)
	Sig. (2-tailed)	,783	,363	,051	,001	,174	,068	,016	,312	,515		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOT AL_X	Pearson Correlation	,490(*)	,458(*)	,542(*)	,631(*)	,565(*)	,551(*)	,653(*)	,566(*)	,459(*)	,534(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 17. Uji Validitas Skala Penelitian Etos Kerja Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	45	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,741	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	30,00	6,500	,393	,370	,717
X2	30,24	6,280	,298	,428	,727
X3	30,40	6,018	,389	,380	,714

X4	30,36	5,780	,496	,407	,696
X5	30,93	5,927	,410	,479	,710
X6	31,02	5,840	,370	,456	,718
X7	30,51	5,756	,528	,363	,692
X8	30,89	5,919	,411	,303	,710
X9	30,09	6,401	,329	,306	,722
X10	30,56	5,934	,358	,390	,720

Lampiran 18. Uji Validitas Skala Penelitian Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL _Y
Y1	Pearson	1	,601(**)	,557(**)	,378(*)	,318(*)	,707(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,011	,033	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson	,601(**)	1	,817(**)	,534(**)	,616(**)	,880(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson	,557(**)	,817(**)	1	,555(**)	,558(**)	,863(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson	,378(*)	,534(**)	,555(**)	1	,742(**)	,795(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson	,318(*)	,616(**)	,558(**)	,742(**)	1	,799(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45

TOTAL	Pearson						
_Y	Correlation	,707(**)	,880(**)	,863(**)	,795(**)	,799(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

1. Lampiran Uji Reliabilitas Skala Penelitian Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	45	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,868	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13,29	2,846	,542	,393	,875
Y2	13,40	2,564	,804	,738	,811
Y3	13,44	2,525	,770	,693	,818
Y4	13,44	2,662	,667	,589	,845
Y5	13,36	2,689	,677	,629	,842

Lampiran 19. Uji Normalitas

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75493070
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,728
Asymp. Sig. (2-tailed)		,664

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Lampiran 20. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Etos Kerja Islam	Between Groups	(Combined)	47,705	10	4,770	1,256	,293
		Linearity	41,290	1	41,290	10,875	,002
		Deviation from Linearity	6,415	9	,713	,188	,994
	Within Groups		129,095	34	3,797		
	Total		176,800	44			

Lampiran 21. Determinasi Koefisien

Model Summary(b)

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

a Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 22. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,290	1	41,290	13,102	,001(a)
	Residual	135,510	43	3,151		
	Total	176,800	44			

a Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 23. Kartu Bimbingan Skripsi

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jauhar Latifah
 Nomor Induk Mahasiswa : 1911102453026
 Dosen Pembimbing : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja
Karyawan Generasi Milenial di Sekolah Muhammadiyah
Tanah Grosok

No.	Tanggal	Hasil Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	21 / 2023 / 03	Typo, menambahkan definisi milenial	
2		Kriteria Sampel, blueprint	
3	15 / 2023 / 03	Penulisan, Menambahkan skala blueprint mengabarkan kerangka berpikir.	
4	20 / 2023 / 03	Abstrak, merapikan penulisan bab 2-3 Cek plagiasi	
5	1 / 2023 / 03	Skala, turnitin	
6	15 / 2023 / Juni	Try out skala	
7	19 / 2023 / Juni	Hasil analisis tryout skala	
8	21 / 2023 / Juni	Skala penelitian	
9	15 / 2023 / Juli	Hasil analisis skala penelitian	

Lampiran 24. Hasil Uji Turnitin

SK 1 : JAUHAR LATIFAH

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 26-Mar-2024 01:47PM (UTC+0800)
Submission ID: 2193273998
File name: JAUHAR_LATIFAH_1911102433026.docx (81.74K)
Word count: 7418
Character count: 47070

SK 1 : JAUHAR LATIFAH

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	12%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
2	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
5	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%
9	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	1%
