

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Layaman¹, Maya Jumalia²

layaman72@gmail.com¹

mayajumalia@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Perbankan Syariah FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Abstract

Based on the data of Bank Syariah Mandiri report in 2016 there are several customer complaints about its service, the complaint is about slow CS work, disappointing marketing, hard-to-reach branch offices, slow tellers and unsatisfactory FL performance, it is undeniable that Good is very important to be done by every BSM employee by improving its performance. Therefore, if the work culture and work ethic islami running well, then the performance of employees will increase. The purpose of this study is to Determine the influence of work culture and work ethic of Islami on employee performance in Bank Syariah Mandiri Branch Cirebon. This research uses quantitative method with research type Field research (field research). Sampling using purposive technique with total sample 40 respondents. The hypotheses were tested by multiple linear regression. The results showed that the work culture and work ethic of Islami have an effect on to employee performance.

Keywords: *Working Culture; Islamic Work Ethic; Performance*

Abstrak

Berdasarkan data laporan Bank Syariah Mandiri pada tahun 2016 ada beberapa keluhan pelanggan tentang layanannya, keluhannya adalah tentang pekerjaan CS yang lambat, pemasaran yang mengecewakan, kantor cabang yang sulit dijangkau, teller lambat dan kinerja FL yang tidak memuaskan, tidak dapat dipungkiri bahwa Bagus sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan BSM dengan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, jika budaya kerja dan etika kerja islami berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian Field research (penelitian lapangan). Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive dengan jumlah sampel 40 responden. Hipotesis diuji dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Kerja; Etika Kerja Islami; Performa

Pendahuluan

Manusia (*Insan*) merupakan makhluk multi dimensional yang dapat ditelaah melihat manusia sebagai makhluk jasmani dan rohani, yang membedakannya dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi sungguh-sungguh manusia manakala ia mengembangkan nilai-nilai rohani dan nilai-nilai budaya, yang meliputi nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Sumber daya insani merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.¹

Manusia adalah hamba Allah yang menjalankan ibadah serta amal shaleh dan sebagai sumber daya insani yang penting dalam aktivitas kehidupan juga motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses, manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.²

Dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam operasinya, terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang kinerjanya baik, hal ini karena karyawan tersebut dapat menjalankan budaya kerja diperusahaan dengan baik disamping budaya kerja, karyawan memiliki etos kerja dengan semangat yang penuh keikhlasan dalam pekerjaannya untuk mencapai kinerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk

mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.³

Budaya organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.⁴

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk kinerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para anggota organisasi tersebut. Budaya kerja yang baik memang sulit untuk dipertahankan oleh karyawan pada perusahaan.

¹ Abdus salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN PRESS, 2008), 1-3

² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), 5

³ Achmad Rozi El Eroy, *Budaya Kerja Karyawan*, Artikel, 13 juni 2010. <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>. Diakses pada 15/03/17

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 9

Pemicu kinerja bukan hanya dilihat dari budaya kerja yang telah dijalani dengan baik, tetapi kerja keras seorang karyawan dalam usahanya juga dapat mempengaruhi produktivitasnya pada setiap pekerjaan. Bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriah akan ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual.⁵

Karenanya, etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan.

Manusia sangatlah dianjurkan untuk mencari rezeki karena setiap manusia memerlukan harta untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satunya dengan cara bekerja. Dan yang perlu diperhatikan bahwa pengertian bekerja bukan hanya melakukan aktifitas didalam suatu industri pemerintahan maupun perusahaan, tetapi melakukan aktifitas bisnispun juga termasuk bekerja.⁶

Bekerja sebagai motivasai ibadah semestinya selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja semaksimal mungkin bukan seadanya,⁷

Ditambah dengan keahlian dan keterampilan karyawan sehingga memiliki semangat kerja dan akan memiliki visi dalam hidupnya, yaitu cara dia melihat gambar diri di hari esok. Daya imajinasi yang sangat kreatif dan positif untuk mencari wajah dirinya yang penuh makna.⁸

Etos kerja dapat menimbulkan semangat dengan penuh keyakinan dan rasa tanggung jawab atas tugas dan amanah yang telah dilimpahkan kepadanya. Dalam Islam, kita

dapat mencontoh etos kerja Rosulullah SAW karena beliau merupakan seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran, amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya.⁹

Etos kerja yang dicontohkan oleh rosulullah mengajarkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas.¹⁰

Kita sadari bahwa etos kerja kita masih sangat sangat rendah dan rentang distribusinya semakin rendah didaerah yang jauh dari pusat pemerintahan.¹¹

Begitupun buadaya kerja yang belum sempurna dijalankan oleh sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak perusahaan. Dalam dunia perbankan, untuk mencapai target dari bisnis perbankan pada umumnya bank akan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi yang menjadi masalah saat ini dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang masih rendah tidak terkecuali untuk karyawan bank. Pada masa sekarang persaingan didunia bisnis yang semakin meningkat karena keadaan

⁵ Muhammad Iqbal, *"Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), 102

⁶ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Prespektif Islam* (Bandung:ALFABETA, 2013), 124

⁷ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Prespektif Islam*, 125

⁸ Toto tasmara, *Kecerdasan Ruhania* (Jakarta: GEMA INSANI PRESS, 2001) , 7

⁹ Mokh. Syaiful Bakhri dan Abdussalam, *Sukses Berbisnis Ala Rosulullah SAW* (Jakarta: Erlangga, 2012), 45

¹⁰ Muh. As'ad, *Manajemen Personalia* Cetakan ke-6 (Jakarta: Erlangga, 1990), 120

¹¹ Ika Rochdjatun Satrahidayat, *membangun etos Kerja & Logika Berfikir Islami* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 57

perekonomian yang selalu berkembang dan dimana sistem perekonomian pasar lebih dominan, sehingga perusahaan termasuk Bank diharapkan selalu terus berkembang untuk mencapai laba yang diinginkan dan harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian untuk dapat bertahan dalam persaingan. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya.¹²

Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah salah satu bank syariah dimana hukum yang melandasi segala proses aktivitas Keseluruhannya berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunah. Bank Syariah Mandiri merupakan Bank yang berbasis syariah kedua yang berdiri di Indonesia setelah Bank Muamalat Indonesia, namun adakalanya setiap perusahaan termasuk lembaga keuangan pernah mengalami pasang surut termasuk Bank Syariah Mandiri dalam kinerjanya yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Gambar dibawah ini adalah pengaduan nasabah terhadap layanan BSM Mandiri, berdasarkan laporan tahunan 2016, pengaduan tersebut diantaranya mengenai kerja cs yang lamban, kecewa dengan marketing, kantor cabang sulit dihubungi, teller lamban dan kinerja FL tidak memuaskan.¹³

Gambar 1
Pengaduan layanan



laporan tahunan 2016

¹² HRD, "Menguukur Produktivitas Kerja Seorang Karyawan Di Bank", 24 December 2016. <https://www.employeehandbooks911.com/mengukur-produktivitas-kerja-seorang-karyawan-di-bank/>. Diakses pada 08 maret 2017

¹³ Web resmi Bank Syariah Mandiri. www.SyariahMandiri.co.id

(Sumber: www.syariahmandiri.co.id)

Dari berbagai pengaduan nasabah melalui pusat pengaduan, bank memberikan respons yang cepat atas pengaduan yang masuk dan penyelesaian secara bijak. Akan tetapi yang penyebab hal ini pun mesti diketahui, dapat diamati dari data pengaduan diatas bahwa kinerja karyawan harus lebih diperbaiki untuk meminimalisir pengaduan, tidak dapat dipungkiri bahwasanya pelayanan yang baik sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan BSM dengan cara meningkatkan kinerjanya, sumber daya Insani harus dapat menjalankan budaya kerja yang baik dan etos kerja Islami yang khas bagi karyawan bank syariah, bila kedua hal tersebut mampu diterapkan dengan baik, maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karenanya saat budaya kerja dan etos kerja islami tidak dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan ikut menurun, karena budaya kerja karyawan adalah suatu kebijakan perusahaan yang harus dilakukan dalam kegiatan organisasi dan etos kerja Islam dapat membangun kerja keras yang dipadu dengan nilai spiritual atau sentuhan kerohanian terhadap jiwa para karyawan sehingga kinerja karyawanpun meningkat kemudian dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

Hasil dan Pembahasan

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati

dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.¹⁴

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁵

Adapun Dimensi dan indikatornya budaya kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:¹⁶

1)Kebiasaan, Kebiasaan-kebiasaan biasa-nya dapat dilihat dari cara pem-bentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, Seorang karyawan harus memiliki kebiasaan yang baik yaitu teliti, Teliti adalah mengerjakan sesuatu dengan penuh perhatian dan hati-hati sehingga akan meminimalisasi kesalahan, sikap ini merupakan salah satu indikator dalam menentukan budaya kerja yang baik.

2)Peraturan, Untukmem-berikan ketertiban dan ke-nyamanan dalam me-laksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku.

3)Nilai-nilai yang berupa evaluasi dan kritik serta saran.

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan Kelima* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), 65

¹⁵ Triguno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 13

¹⁶ H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur* (*Journal of Management and Enterpreneurship* 7.2, 2006), 171

Etos Kerja Islami

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satudengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.¹⁷

Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.¹⁸

Apabila seorang karyawan memiliki hal itu semua maka kinerjanya baik pula. Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya , yaitu memperoleh perkenaan Allah SWT. Bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keamanan itu, identik dengan sikap hidup mendasar (*aqidah kerja*).

Dalam konteks islam etos kerja akan meningkatkam kinerja seseorang. Karena jika kinerja dipercaya mempunyai kaitan erat dengan etos kerja, maka etos kerja dipandang terkait dengan nilai-nilai yang dianut oleh

¹⁷ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005, hlm. 35

¹⁸ Buchari Alma dan Donni juni priansa, *manajemen bisnis syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 176

seorang yang beragamnya kuat. Hal ini menurut hasil penelitian, bahwa diantara nilai yang dianut seseorang yang dianggap sangat dominan mempengaruhi kejiwaan dan sikap seseorang adalah karena nilai-nilai yang berasal dari agama yang dianutnya. Dari nilai-nilai ini pulalah yang mengkarakteristikan etos kerja seseorang.¹⁹

1) **Spiritual**, yang berupa niat untuk beribadah kepada Allah dan kerja keras/kesungguhan dalam bekerja.

2) **Ilmu Pengetahuan**, yaitu pengetahuan di bidang pekerjaannya.

3) **Profesionalitas**, atau menekuni keahliannya dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai. Kinerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.²⁰

Kinerja karyawan pada penelitian ini difokuskan pada kinerja yang pengukurannya melalui penilaian kerja. Hal ini dikarenakan kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja. Kinerja ini mempunyai hubungan erat dengan masalah kinerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Dimensi kinerja beberapa diantaranya adalah: Sikap kerja, Hubungan lingkungan kerja dan Keterampilan (umar 2001) adapun dari dimensi-dimensi diantaranya:

1) Kualitas kerja (quality of work) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) Kuantitas kerja (quantity of work) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kreatifitas (creativity) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

4) Kerja sama (cooperation) yaitu kesadaran untuk kerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi).

5) Ketergantungan/Introspeksi (dependability) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

6) Inisiatif (initiative) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

7) Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi meliputi²¹

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan oleh penelitian terdahulu sebagai berikut: Yanti Budiasih (2012) meneliti tentang *Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XX Di Jakarta*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Bila difokuskan pada variabel budaya organisasi, dapat kita lihat, variabel budaya organisasi diukur dengan pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi yang terdapat dalam lingkungan perusahaan, untuk mengukur variabel ini didasarkan pada indikator budaya organisasi.

Adapun indikator-indikator tersebut: keagresifan, orientasi hasil, kedisiplinan,

¹⁹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 123

²⁰ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 17

²¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional* (Jakarta: PT Bumi Aksara, cet. Ke II, 2002), 236.

perhatian dan terhadap kerincian. hasil penelitian menunjukan bahwa 22,35% dari pendapat responden menyatakan budaya organisasi dengan kategori sangat setuju. Kemudian sekitar 44,62% pendapat responden yang menyatakan setuju. Artinya adalah bahwa indikator-indikator dari variabel budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.²²

Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012), *meneliti tentang pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federatiosn Red Cross (IFRC) Banda Aceh*. Budaya kerja pada penelitian ini yaitu sistem penyebaran pekerjaan, kepercayaan dan nilai-nilai. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya kerja (X1) sebesar 0,185. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (budaya kerja) yang dilakukan oleh lembaga International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, terhadap setiap pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan lembaga IFRC Banda Aceh sebesar 18,5%, dengan demikian semakin baik atau tinggi budaya kerja yang diberikan kepada karyawan lembaga IFRC Banda Aceh akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang. Berdasarkan telaah pustaka di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H1: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Harjoni Deski (2014) meneliti tentang pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (Explanatory research). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh

secara langsung antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Maka semakin baik etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja berorientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia pada rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe lebih menekankan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits agar kinerja karyawan dapat menunjang kepuasan pelanggan, serta mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya Baddu (2007), Sutono & Budiman (2009), Sulityo (2010).²³

Mayya Puji Febriana, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Artha Mas Abadi Kabupaten Pati (2009). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Variabel dalam penelitian ini terdiri dari etos kerja islam sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar berupa pernyataan dengan beberapa indikator etos kerja Islami diantaranya: ikhlas, istiqamah, jujur, terampil, kreatif, memiliki pengetahuan dan berorientasi pada kinerja. Dari Hasil analisis penerapan etos kerja islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja

²² Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada PT. XX Di Jakarta," (Jurnal Liquidity 1.2, 2012), 99-105

²³ Harjoni Deski. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe." (Inferensi 8.2, 2014), 459-478.

islam dengan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Pati berkisar antara 40- 54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja islam tersebut.²⁴

Annidatuz Zahra, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sudiq Manajemen Yogyakarta (2015) Pada penelitian ini terdapat beberapa indikator-indikator sebagai berikut: 1)Aqidah; 2)Ilmu; 3)Meneladani sifat ilahi. Hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa etos kerja Islami ber-pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Aidiq Manajemen Yogyakarta. Hasil uji hipotesis selanjutnya menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikasi etos kerja Islami adalah $0,000 < 0,05$ artinya etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Ber-dasarkan telaah pustaka di atas maka hipotesis (H2) dalam penelitian ini adalah Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.²⁵ Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive*

sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.²⁶

Pengambilan sampel melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Area Cirebon. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner/angket dan dokumentasi. Data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sampel yang terkumpul dari penyebaran kuesioner berjumlah 40 responden.

Pertama, distribusi responden menurut jenis kelamin, responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 80% dibanding dengan perempuan yaitu sebanyak 8 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Bank Syariah Mandiri Area Cirebon.

Kedua, distribusi responden menurut usia, bahwa usia responden terbanyak adalah 21-30 tahun 21 orang atau 52,5% , sedangkan usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri Area Cirebon memiliki usia yang masih muda sehingga mampu menghadirkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam kinerjanya.

Ketiga, distribusi responden menurut pendidikan, bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 75% dari jumlah responden yang bekerja dibagian back office dan front liner, D3 3 orang atau 7,5% yang bekerja di back office dan front liner dan SLTA 7 orang atau

²⁴ Mayya Puji Febriana "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati" (Skripsi, IAIN Walisongo Semarang, 2009)

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 11

²⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 107

17,5% bekerja dibagian keamanan dan cleaning service.

Keempat, distribusi responden menurut masa kerja, bahwa responden yang bekerja selama 4 bulam ada 1 orang atau 2,5%, yang bekerja selama 2 tahun ada 2 orang atau 5%, yang bekerja selama 3 tahun ada 11 orang atau 27,5%, yang bekerja selama 4 tahun ada 18 orang atau 45%, yang bekerja selama 5 tahun ada 4 orang atau 10% dan yang bekerja selama 6 tahun di Bank Syariah Mandiri Area Cirebon ada 4 orang atau 10%. Dapat disimpulkan bahwa dengan masa kerja yang cukup lama karyawan sudah ber-pengalaman dalam bidangnya sehingga dapat menunjukkan perofesionalitas-nyaber-dasarkan pengalaman.

Uji hipotesis

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik regresi yang terdiri atas uji normalitas data, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa asumsi-asumsi tersebut terpenuhi.Setelah uji asumsi klasik dilakukan, langkah berikutnya dilakukan uji terhadap hipotesis yang dabangun. Hasil analisis dengan teknik regresi linear berganda menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Model
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	592.421	2	296.211	53.126	.000 ^b
Residual	206.296	37	5.576		
Total	798.718	39			

- a) variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)
b) Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X2), Budaya Kerja (X1)

Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 53,126 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X₁) dan Etos Kerja Islami (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa model yang dibangun yaitu budaya kerja dan etos Kerja islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.Adapun besar pengaruh variabel inde-pendend terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.728	2.36127

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami (X2),

Budaya Kerja (X1)

b. variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh nilai Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 74,2% dan sisanya sebesar 25,8 dipengaruhi faktor lain diluar yang diteliti.Setelah pengujian analisis dan asumsi dasar regresi, langkah selanjutnya melakukan pengujian signifikan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan hasil analisis di dapatkan sebagai berikut:

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.255	2.078		3.492	.001
Budaya Kerja (X1)	.603	.204	.389	2.954	.005
Etos Kerja Islami (X2)	.845	.213	.524	3.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis dilihat bahwa nilai Budaya Kerja dan etos kerja islami secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (sig.t) < 0,05. Artinya H₋₁ dan H₋₂ diterima,

dimana nilai Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian uji parsial yaitu dengan nilai $p\text{-value (sig.t)} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.954 > 2.02439$. Artinya H_0-1 ditolak dan H_{a-1} diterima, dimana nilai budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama mengenai nilai budaya kerja telah teruji.

Kemudian dapat dilihat dari salah satu teori budaya kerja sendiri, menurut terdahulu budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.²⁷

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hadi Prayitno (2015); Yanti Budiasih (2012) serta Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012) bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun Dimensi budaya kerja dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui beberapa cara.

Pertama yaitu Kebiasaan dalam pengertiannya kebiasaan merupakan perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban juga tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan. Penelitian kuesioner yang diberikan pada karyawan mengenai indikator

ini yaitu: seorang karyawan harus bekerja dengan cara terbaik dan tidak asal-asalan dalam pekerjaannya dan hasil dari pernyataan kuisisioner indikator ini adalah 25% sangat setuju dan 50% setuju.

Kedua yaitu peraturan dalam pengertian-nya peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku. Penelitian kuesioner yang diberikan pada karyawan mengenai indikator ini yaitu: Para karyawan harus mentaati setiap peraturan yang dianjurkan oleh perusahaan dan hasil dari pernyataan kuisisioner indikator ini adalah 38% sangat setuju dan 35% setuju.

Ketiga yaitu Nilai-nilai yang merupakan evaluasi yang sangat penting terhadap kinerja karyawan agar dapat memberikan nilai yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian kuisisioner yang diberikan pada karyawan mengenai indikator ini yaitu terdapat dua pernyataan: 1) Penilaian oleh perusahaan dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan hasilnya 28% sangat setuju, 53% setuju; 2) Para karyawan siap menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja dan hasilnya 30 sangat setuju dan 55% setuju.

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian, teori, penelitian terdahulu dan indikator-indikator variabel X1 menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan hasil uji parsial dengan nilai $p\text{-value (sig.t)} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.974 > 2.02439$. Artinya H_0-1 ditolak dan H_{a-2} diterima, dimana Etos Kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua mengenai Etos Kerja Islami telah teruji. Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia yang meru-

²⁷ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, 80

pakan bagian dari eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks dan merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja, refleksi pribadi seorang khalifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.²⁸

Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenaan Allah SWT dalam rangka mencari fadzillah-Nya dengan sungguh-sungguh mencarinya, kesungguhan dengan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme sangat diapresiasi oleh Allah melalui wujud mukmin yang kuat yang lebih dicintai dibanding mukmin yang lemah, itulah mengapa etos kerja dalam perspektif islam dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dari teori diatas menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori etos kerja Islami.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Mayya Puji Febriana (2009), Muhammad Zama' Syari (2010), Annidatuz Zahra (2015) dan Harjoni Deski (2014) bahwa semakin baik etos kerja Islami mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Etos kerja Islami dapat meningkatkan kinerja melalui beberapa mekanisme yaitu,

Pertama Spiritual yang merupakan hubungan antara hamba dan tuhan, setiap pekerjaan baik yang dilakukan diniatkan ibadah pada Allah SWT dan selalu merasa diawasi oleh Allah. Dalam indikator ini pernyataan kuisionernya yaitu: Sebelum bekerja, saya niatkan dengan ikhlas bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT, hasil dari

pernyataan ini 35% karyawan sangat setuju dan 50% karyawan setuju.

Kedua Kerja Keras (al-Mujahadah) merupakan pekerja yang sungguh-sungguh atau serius dalam bekerja dan pantang bermalas-malasan. Dalam indikator ini pernyataan kuisionernya yaitu: Sebagai karyawan saya harus bekerja keras untuk kesuksesan perusahaan dengan hasil persentase yaitu 28% sangat setuju dan 58% karyawan setuju dengan indikator ini.

Ketiga Al-'Ilm atau Ilmu Pengetahuan merupakan hal yang dasar dan sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja bahkan wajib bagi seluruh manusia yang hidup dimuka bumi, dalam indikator ini lebih kepada pengetahuan tentang pekerjaan juga keterampilan pekerja atau karyawan. Adapun pernyataan yang diberikan pada karyawan dalam penelitian ini yaitu: Ilmu pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam pekerjaannya, dengan persentase yaitu 20% karyawan sangat setuju dan 60% karyawan setuju dengan indikator ini.

Kempat Profesionalitas (Al-Itqan) merupakan kata sifat yang berarti karakter kerja seseorang dalam menekuni profesinya atau kemampuan untuk bertindak secara profesional. Adapun pernyataan yang diberikan pada karyawan dalam penelitian ini yaitu: Dengan pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang saya miliki saya akan melaksanakan tugas secara efektif dan profesional, dengan persentase 30% sangat setuju dan 43% karyawan setuju.

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian, teori, penelitian terdahulu dan penjelasan indikator dan hasil pernyataannya bahwa etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon bisa ditingkatkan dengan mem-

²⁸ Moh Ali Azizi, Dkwah pemberdayaan masyarakat paradigma aksi metodologi, 35

bangun budaya kerja dan etos kerja islami. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Penerapan budaya kerja pada Bank Syariah Mandiri Area Cirebon cukup baik sehingga berdampak baik pula bagi kinerja karyawan, meskipun demikian agar kinerja karyawan terjaga dan terus meningkat, budaya kerja diharapkan untuk tetap diterapkan dengan baik terhadap karyawan termasuk beberapa indikator budaya kerja yang masih perlu mendapat perhatian yaitu mengenai peraturan karena masih terdapat beberapa jawaban kuesioner karyawan yang masih menjawab ragu, oleh karenanya alangkah baik peraturan ini mendapat perhatian yang lebih agar budaya kerja dapat berjalan dengan baik oleh karyawan.

Begitupula dengan etos kerja Islami termasuk nilai spiritualnya, meskipun terdapat salah satu indikator etos kerja Islami yang masih diragukan yaitu mengenai profesionalitas, profesionalitas sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu akan baik apabila seluruh karyawan dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Salam, DZ. (2008). *Manajemen sumber daya insani*. Cirebon: STAIN PRESS.
- Alma, B; & Priansa, DJ. (2009). *Manajemen bisnis syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche 1.1*.
- Anoraga, B; & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2.7
- Anoraga., Panji. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artikel. (2016). *Semangat kerja karyawan*. Retrieved from: <http://www.duniapengetahuan2627.co.id>
- As'ad., Muh. (1990). *Manajemen personaliacetakan ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Aziz., Abdul. (2013). *Etika bisnis prespektif islam (implementasi etika islam untuk dunia usaha)*. Bandung: Alfabeta.
- Aziz., Moh Ali. (2005). *Dakwah pemberdayaan masyarakat paradikma aksi metodologi*. Yogyakarta : Pustaka Pesantren.
- Brahmasari., Ida Ayu., & Suprayetno., A. (2009). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada pt. pei hai international wiratama indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship) 10.2.
- Budiasih, Yanti. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada pt. Xx di jakarta. *Jurnal Liquidity 1.2*.
- Desky, Harjoni. (2014). *Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe*, Inferensi 8.2
- El Eroy, Achmad Rozi. (2017). *Budaya kerja karyawan*, " Artikel, 13 juni 2010. Retrieved from: <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>.
- Fathoni., Abdurrahmat. (2016). *Organisasi & manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriana, Mayya Puji. (2009) *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*. (Skripsi Sarjana, IAIN Walisongo Semarang, Indonesia). Diterima dari <http://eprints.walisongo.ac.id/3768/>
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: badan penerbit undip.
- HRD. (2016). *Menguukur Produktivitas Kerja Seorang Karyawan Di Bank*. Retrieved from : <https://www.employeehandbooks911.com/menguukur-produktivitas-kerja-seorang-karyawan-di-bank/>.
- Iqbal, Muhammad. (1996). *Pembangunan kembali alam pikiran islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Jamil, Alwiyah. (2007). *Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: komitmen mediasi sebagai meditor*, Tesis, Universitas Diponegoro.
- Koesmono, Teman. (2006). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada subsektor industri pengolahan kayu skala menengah di*

- jawa timur. (*Journal of Management and Entrepreneurship* 7.2.)
- Narbuko., Cholid.&Achmadi., Abu. (2003). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi., Hadari. (2003). *Manajemen sumber daya manusia cetakan kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Prayitno, Hadi. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon Plered*. (Skripsi Sarjana, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia). Diterima dari: <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/843>
- Rachmawati., IK. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo., Siswanto. (2002). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Satrahidayat. IR.(2009). *Membangun etos kerja & logika berfikir islami*. Malang: UIN Malang Press.
- Shafissalam , Alfa, dan Azzuhri, Misbahuddin. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2.2.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Abdusalam.,Mokh,SB. (2012). *Sukses berbisnis ala rosulullah saw*. Jakarta: Erlangga.
- Tasmara., Toto. (2001). *Kecerdasan ruhania*. Jakarta: GemaInssani Press.
- Tasmara., Toto. (2002). *Membudayakan etos kerja*. Jakarta:Gema Insani.
- Triguno., (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zama'Syari, Muhammad. (2010). *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Study Pada Kjks/Ujks Wilayah Kabupaten Pati*. (Skripsi Sarjana Ekonomi, Walisongo Semarang, Indonesia). Diterima dari: <http://eprints.walisongo.ac.id/3144/>