



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA
ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Manajemen dan Bisnis Islam*

Oleh

NURMAILAN SIREGAR

NIM. 17 402 00226

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Manajemen Dan Bisnis Islam*

Oleh

**NURMAILAN SIREGAR
NIM. 17 402 00226**

PEMBIMBING I


**Dr. Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 197603242006042002**

PEMBIMBING II


**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 198303172018012001**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDRY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n **NURMAILAN SIREGAR**
Lampiran : 6 (enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, Mei 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Syahada
Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **NURMAILAN SIREGAR** yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam kurun waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Rukiah, SE., M.Si
NIP. 197603242006042002

PEMBIMBING II


Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP.198303172222018012001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmailan Siregar
NIM : 1740 200 226
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 6 Juni 2023

Saya yang Menyatakan,



NURMAILAN SIREGAR
NIM. 1740 200 226

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurmailan Siregar
NIM : 17 402 00226
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan**, dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : Agustus 2023


Nurmailan Siregar
NIM. 17 402 00226



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website:uinsyahada.ac.id

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : NURMAILAN SIREGAR
NIM : 17 402 002 26
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Ketua

Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902

Sekretaris

Sry Lestari, S.H.I., M.E.I.
NIP. 198905052019032008

Anggota

Dra. Hj. Replita, M.Si
NIDN. 2026056902

Sry Lestari, M.E.I.
NIDN. 2005058902

Ananda Anugrah Nasution, M. Si.
NIDN. 0117109102

Windari, SE., MA
NIDN. 2010058301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jumat/06 21 Juli 2023
Pukul : 14.00 WIB – 17.20 WIB
Hasil/Nilai : Lulus / 71 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022
Website : uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
NATAMA SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : NURMAILAN SIREGAR
NIM : 17 402 00226

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Agustus 2023

Dekan,




Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Nurmailan Siregar
Nim : 17 402 00226
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan terindikasi mengalami penurunan terbukti dari ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah motivasi dan etos kerja islami berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja islami secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi keadaan kerja, faktor kepemimpinan meliputi unsur kualitas manajer dan tim leader, semangat, arahan, dan dukungan kerja, faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan anggota oleh rekan tim, faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi, faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 30 karyawan. Pengolahan datanya menggunakan bantuan SPSS Versi 22. Berdasarkan deskriptif statistik, uji normalitas, uji linearitas, dan analisis linear berganda, dengan uji simultan (F) dan uji parsial (t) kemudian koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, ada pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dan ada pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Penelitian ini juga menjelaskan ada variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44,1%, selain motivasi kerja dan etos kerja islami.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Motivasi kerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian Shalawat serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut di contoh dan diteladani, madinatul ‘ilmi, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan” ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempumaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Rektor UIN SYAHADA Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil

Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibuk Dr. Rukiah,SE,M.Si, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dra. Replita, M. Si Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah. dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P sebagai Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, Serta seluruh Civitas Akademika UIN SYAHADA Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidimpuan.
4. Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan UIN SYAHADA Padangsidimpuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen UIN SYAHADA Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
7. Teristimewa saya hanturkan kepada Ayahanda tercinta Pahri Siregar dan Ibunda tersayang Hasna sari Harahap yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenai lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putraputrinnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga Firdaus-Nya.
8. Teristimewa kepada abang ipar dan Kakak tercinta Abdurrahman Nasution serta istri Mastiari Siregar dan adik tercinta saya Raja Rinaldi Siregar, Abdul Mazid Siregar dan tidak lupa untuk paman dan bibi saya, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Serta seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan bantuan moril dan materi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta, Roslinda Tanjung, Manja Agustina Munthe, Zabrotun Nazwah, Fitri Aminah Ritonga yang selalu memberikan bantuan dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan di Program Ekonomi Syariah khususnya ruangan Manajemen Bisnis Tiga (MB3),teman-teman KKL di Desa Sikara-karalil,

Kab. Mandailing Natal,teman-teman magang di Sinunukan 3 Kec, Sinunukan, Kab, Mandailing Natal, rekan-rekanjuang di DPP IMMAN Padangsidimpuan (Ikatan Mahasiswa Mandailing Natal) dan Mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi mi sehingga skripsi mi selesai.

11. Terimakasih kepada Bapak Au Hasyimin Siregar selaku pemilik Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan karena telah memberikan waktu dan kesempatan bagi saya meneliti sehingga berjalan dengan lancar.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi mi.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi mi dengan baik. Harapan peneliti sernoga skripsi mi bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin ya robbal ‘ alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi mi masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimuan, Juni 2023
Peneliti,

NURMAILAN SIREGAR
NIM. 17 402 00226

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dammah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	I	i dan garis di bawah
	Dammah dan wau	U	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

- a. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

۷. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ di ganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang

langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan	11
b. Aspek-Aspek Kinerja.....	12
c. Penilaian Kinerja.....	13
d.. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
e. Indikato Kinerja	17
2. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
b. Indikator Motivasi Kerja.....	21
3. Etos Kerja Islami	22
a. Pengertian Etos Kerja Islami.....	22
b. Prinsip-prinsip Etos Kerja Islami.....	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami	25
d. Indikasi-indikasi Orang yang Beretos Tinggi.....	26
e. Indikator Etos Kerja Islami	27
B. Penelitian Terdahulu	29

C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	36
B. Jenis Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Instrumen Pengumpulan Data	38
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	41
F. Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
A. Gambaran Umum Perusahaan	48
1. Sejarah Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	48
2. Visi dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	49
3. Aktivitas Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	50
4. Struktur Organisasi	51
B. Karakteristik Responden Penelitian	57
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
1. Hasil Uji Validitas	59
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
D. Analisis Data	61
1. Hasil Uji Normalitas	61
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	62
3. Hasil Uji Hipotesis.....	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian	68
F. Keterbatasan Penelitian	73
BAB V KUMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Defenisi Operasional Variabel.	7
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III.1	: Pengukuran Skala Likert.	39
Tabel III.2	: Kisi-kisi Angket.	40
Tabel IV.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	58
Tabel IV.3	: Responden Berdasarkan Pendidikan.	58
Tabel IV.4	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV.5	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.	59
Tabel IV.6	: Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islami.	60
Tabel IV.7	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan.	61
Tabel IV.8	: Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel IV.9	: Hasil Uji Multikolinearitas.	62
Tabel IV.10	: Hasil Uji Heterokedastisitas.	63
Tabel IV.11	: Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	64
Tabel IV.12	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel IV.13	: Hasil Uji T (Parsial).	66
Tabel IV.14	: Hasil Uji F (Simultan).	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan label syariah pada dunia bisnis saat ini telah menjadi fenomena global. Salah satunya pada industri perhotelan, di mana fenomena hotel syariah saat ini telah menjadi tren baru di beberapa Negara, termasuk di Indonesia. Berdasarkan laporan GMTI (Global Muslim Travel Indeks) pada tahun 2021, ada enam negara yang menempati posisi teratas, mereka adalah Malaysia, Turki, Arab Saudi, Indonesia, Uni Emira Arab (UEA) dan Qatar.¹

Laporan GMTI menganalisis berdasarkan empat kriteria penilaian strategis, yaitu akses, komunikasi, lingkungan dan layanan. Meski Indonesia posisinya turun, Indonesia sangat konsisten dalam beberapa tahun terakhir. Hotel syariah sendiri merupakan jasa akomodasi yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.²

Munculnya industri perhotelan dengan konsep syariah di kota Padangsidimpuan akan menambah persaingan bisnis yang semakin ketat di kalangan industri perhotelan. Sehingga hotel syariah dituntut agar mampu bersaing dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila karyawan telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

¹Global Muslim Travel Index (GMTI), 2021.

²Basalamah *Hadirnya Kemasan Syariah Dalam Bisnis Perhotelan di Tanah Air*, (Jakarta: Bumi Aksara2019), hlm. 2

Kinerja karyawan merupakan unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih kinerja karyawan perilaku nyata atau hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³ Abdi, Nor, dan Radzi menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur seberapa baik seorang dalam melakukan pekerjaannya.⁴ Pengukuran kinerja di setiap masing-masing perusahaan menggunakan indikator yang berbeda-beda, tergantung pada pendekatan yang digunakan setiap perusahaan.

Indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.⁵ Sedangkan menurut konsep *Itqon* dengan istilah *Tauhidi*, profesional, *perfect* dan bermakna tinggi. Ada empat dimensi utama dalam kerja *itqon* dalam perspektif Islam, yaitu kerja ikhlas, kerja cerdas, kerja keras dan kerja tuntas.⁶

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Sumber daya organisasi yang memiliki peran

³Murty dan Hudiwinarsi, *pengaruh kinerja karyawan*, (Jakarta: Bumi Aksara 2019), hlm. 34.

⁴Abdi nor, *pengaruh dan motivasi kerja terhadap karya*, (Bandung: Media 2018), hlm. 87.

⁵Almustofa, Resa, *Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai* (Jakarta: Bumi Aksara 2019), hlm. 24.

⁶<http://ushuluddin.unida.gontor.ac.id> (23 desember 2019).

penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Di mana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.⁷

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁸

Terdapat banyaknya keluhan pengunjung pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, yang mana keluhannya pelayanan kurang memuaskan, kebersihan pada kamar, selera makanan yang tidak sesuai, dan penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan terjadi karena tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif,

⁷ *Ibid*, hlm. 27.

⁸Wawancara Dengan Bapak Manager Ali Hasim Siregar, Asisten Ibuk Fauziatun Fadilah dan Hijroh, Jum'at 5 2022, Pukul 11.26 WIB.

serta beban kerja yang sangat tinggi, Inilah kelemahan dari perusahaan/Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Kinerja karyawan pada Hotel Natama Padangsidempuan berjalan sesuai dengan intruksi dari pemimpin, karena sikap kerja yang kurang disiplin ditunjukkan dengan keterlambatan masuk kerja, misalnya jam masuk karyawan 7:30 akan tetapi karyawan datangnya jam 7:35 maka karyawan akan diberi sanksi yaitu membayar Rp10.000 per orang. Tingkat kerja yang maksimal yang ditunjukkan dengan menunda pekerjaan dan hasil kerja yang kurang maksimal karena masih ada keluhan dari para pelanggan yang disediakan perusahaan.⁹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual.¹⁰ Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik.¹¹

Pengelolaan hotel syariah menurut fatwa DSN-MUI Nomor 108 Tahun 2016 tentang pedoman penyelenggaraan pariwisata berdasarkan prinsip syariah.¹² Etos kerja Islami adalah sesuatu yang dilakukan seorang muslim dengan memberikan kemampuannya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai

⁹Wawancara Dengan Bapak Ali Hasim Siregar, Ibuk Fauziatun Fadilah dan Hijroh, Jum'at 5 2022, Pukul 11.26 WIB.

¹⁰Muchdarsyah Sinungan, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara 2019), hlm.76.

¹¹Mahardika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Surakarta: Media 2018), hlm. 45.

¹²https://putusan3.mahkamahagung.go.id/peraturan/1_leb3f704922f6c2b73131343.

hamba Allah, yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat untuk sesama.¹³

Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja Islami sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.¹⁴

Berdasarkan Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia 2008. Banyak perusahaan berlombalomba mendirikan perusahaan berlabel syariah namun tidak sedikit pemilik bisnis yang memahami secara lebih detail mengenai sistem yang sesuai dengan syariah. Hal ini Hotel Natama Syariah merupakan hotel satu-satunya yang berlabel syariah yang berada di kota Padangsidempuan.

Ketertarikan peneliti terhadap judul ini, karena Hotel Natama Syariah Padangsidempuan adalah satu-satunya hotel yang syariah di padangsidempuan dan belum pernah melakukan penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik dengan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan ”**.

¹³Musthofa *Fenomena Maraknya Hotel Syariah*, (Surakarta: University Research colloquium, 2015), hlm. 4.

¹⁴Bawelle, Mouren *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna*, (Jurnal Emba, Vol 2, N0 2:303-408, 2018), hlm. 32.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan masih kurang optimal dalam mengerjakan tugas mereka dibuktikan dengan banyaknya keluhan pelanggan.
2. Kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga kinerja mereka tidak maksimal.
3. Kurangnya Etos kerja Islami terhadap karyawan sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti mencoba membatasi masalah yang dipecahkan melalui kegiatan penelitian. Batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh motivasi kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Peneliti akan menjelaskan secara operasional mengenai setiap variabel yang akan diteliti, yang mampu membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ada tiga variabel independen (X) yaitu motivasi kerja dan etos kerja Islami, dan variabel dependennya (Y) yaitu kinerja karyawan.

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. ¹⁵ Menurut peneliti kinerja adalah aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan.	1. Kualitas kinerja (mutu) 2. Ketepatan waktu. 3. kehadiran	Ordinal
2	Motivasi kerja (X ₁)	Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan untuk memenuhi tujuan. ¹⁶	1. Hubungan kerja. ¹⁷ 2. Gaji (salary) 3. keberhasilan (<i>achievement</i>)	Ordinal
3	Etos Kerja Islami (X ₂)	Etos kerja Islami adalah semangat kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman dan penghayatan religius yang dapat memotivasi	1. Kerja merupakan penjabaran akidah. 2. Kerja dilandasi ilmu. 3. Kerja dengan meneladani	Ordinal

¹⁵ Deski, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 45.

¹⁶ Ahmad Als, *Pengaruh Kinerja Karyawan*, (Bandung: Media, 2019), hlm. 98.

¹⁷ Juni priansa, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kineja Karyawan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 12.

		seorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang bersumber nilai-nilai Islam. ¹⁸	sifat-sifat Ilahi serta mengikuti Petunjuk-petunjuknya.	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan?
2. Apakah ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

¹⁸Cihwanul Kirom, *Etos Kerja Dalam Islam*, (Bandung: Alfabet, 2018), hlm. 45.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dan perusahaan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai motivasi kerja, etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

3. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai motivasi kerja dan etos kerja Islami dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari informasi tentang kinerja karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dari penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI terdiri atas kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka teori, dan hipotesis berisi tentang dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang akan dibuktikan secara empiris.¹⁹

BAB III METODE PENELITIAN terdiri atas lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN menjelaskan tentang analisis penelitian berisikan hasil data statistic yang diolah berkaitan dengan teknik analisis data. Pembahasan hasil penelitian yang menjelaskan dari hasil data yang diolah dalam bagian hasil analisis data.

BAB V PENUTUP yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah jawaban masalah yang dirumuskan dalam pendahuluan skripsi. Pada bagian saran dimuat hal-hal yang perlu direkomendasikan dan ditindaklanjutkan dari hasil penelitian.

¹⁹ Ety Rochaety, *Metodologi Penelitian Dengan SPS*, (Jakarta: Mitra, 2019), hlm. 65.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁰

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Yang mana apabila karyawan yang berprestasi akan diberi hadiah/riward berbentuk uang yang diberikan oleh atasan/manager.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya.

²⁰Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2018), hlm. 75.

banyak organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja.²¹

Berdasarkan beberapa defenisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Aspek-aspek Kinerja

Berikut merupakan beberapa aspek kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu: ²²

1) Kualitas Kerja

Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut.²³

2) Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

²¹ Can dan Yasri, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari*, (Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 15.

²² Soeprahinto, *Aspek-Aspek Kinerja*, (Sukarta: PT. Medika 2019), hlm. 45.

²³ Wibowo, *Kualitas Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 67.

3) Inisiatif

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kemampuan

Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Komunikasi

Seorang pemimpin dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat dan saran. Pemimpin mengajak para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang sedang terjadi, namun keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan.

c. Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima pegawai dengan baik. Sebaliknya, jika

penilaian kerja dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan.²⁴ Pegawai yang kinerjanya baik dan tidak pernah terlambat dalam mengerjakan tugas akan diberi hadiah/riward berbentuk uang oleh atasan/manager.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1) Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).²⁵
- 2) Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi keadaan kerja.
- 3) Faktor kepemimpinan, meliputi unsur kualitas manajer dan tim leader, semangat, arahan, dan dukungan kerja.
- 4) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan kerataan tim.
- 5) Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
- 6) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Oleh karena itu, peneliti meyakini bahwa sistem informasi akuntansi sebagai fasilitas kerja atau sarana dan prasarana yang

²⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2016), hlm. 519.

²⁵Sutrisno, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PT. Grapindo 2019), hlm. 34.

disediakan oleh organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sebab, untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan.²⁶

Kinerja karyawan dalam perpektif Islam terkaitnya kinerja karyawan dengan ayat tersebut. Adapun ayat tentang kinerja karyawan dibawah ini Al-Qur'an (Q.S An-Nahl Ayat-97).²⁷

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Artinya: Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Adapun Tafsir Ayat diatas adalah Barang siapa yang mengerjakan kebajikan sekecil apapun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.²⁸

²⁶Suprasetyawati *Pengaruh Pelatih Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller dan Coustomer Service PT Bank Panin Tbk Surabaya* (Jurnal Manajemen Kinerja, Vol.2, No. 1, E-ISSN:2407-7305, 2016),hlm.25.

²⁷ Departemen Agama RI, 2002. Alqur'an dan terjemahnya. Surabaya : Al-hidayah.hlm.122.

²⁸Tapsir Al-mukhtashar Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid.

Menurut konsep *Itqon* yang bisa kita maknai dengan istilah Tauhidi, profesional, perfect dan bermakna tinggi. Jika kita gali lebih dalam, ada empat dimensi utama dalam kerja itqon dalam perspektif Islam, yaitu:²⁹

a) Kerja ikhlas

Etos kerja Itqon lahir dan berperan dari seorang yang ikhlas. Orang yang ikhlas akan bekerja untuk beribadah kepada Allah dan bukan sekedar dorongan kemanusiaan serta keduniawian. Orang yang ikhlas menyadari betul bahwa itu adalah manifestasi amal sholih yang kelak ia akan menuainya di akhirat. Dalam setiap amalan hamba yang ikhlas, pasti akan selalu tergerak untuk memberikan yang terbaik.

b) Kerja cerdas

Kerja cerdas adalah kerja yang didasari ilmu dan perhitungan matang, bukan asala-asalan. Kerja cerdas akan melahirkan kreativitas, terobosan jitu, peta manajemen yang jelas, serta konsep yang matang dan terukur dalam setiap pekerjaan.

c) Kerja keras

Kerja keras adalah kerja yang penuh vitalitas atau trengginas (jawa). Kerja keras juga bisa dimaknai sebagai kerja yang tidak mudah loyo dan putus asa, serta bersabar menahan

²⁹ <http://ushuluddin.unida.gontor.ac.id> (23 desember 2019).

kelelahan hingga tujuan tercapai. Tidak ada pekerjaan yang sempurna melainkan ditempuh dengan kerja keras, susah payah, bahkan seringkali melalui kegagalan berkali-kali. Namun walaupun kita gagal akan tetap mencoba dan mencari akal. Berulang kali kita jatuh terus bangkit lagi dan jangan mengeluh.

d) Kerja Tuntas

Kerja *Itqon* adalah kerja yang menuntaskan. Kerja inilah penyelesaian yang menjadi salah satu tolak ukur pekerjaan yang sempurna. Ketika Nabi Nuh disuruh membuat kapal, maka ia mulai bekerja dari mendesain hingga mendatangkan bahan baku, bahkan ikut terjun langsung dalam mega proyek tersebut. Di saat peralatan serba tradisional, tentu membuat kapal besar yang mampu berlayar ditengan badai bukanlah pekerjaan yang mudah dan cepat. Namun karena *Itqonan* beliau akhirnya Nabi Nuh mampu menuntaskan kapal yang perkasa bahtera yang lebih hebat dari kapal Titanic yang karena kesombongan para pembuatnya.

e. Indikator kinerja

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas kinerja, motivasi dan etos kerja Islami. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara

mendasar. Menurut Hadi Sutrisno yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, disiplin, sikap.³⁰

1) Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik sempurna.

2) Ketepatan Waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah

³⁰Hardi Sutrisno, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi, Edisi Revisi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 109.

subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.³¹

Teori Hierarki Motivasi kerja Menurut Abraham H. Maslow Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung pada kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkat kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi 4 hirarki kebutuhan, yaitu:³²

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*). Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

2) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan

³¹Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Yogyakarta: BPFE, 2017), hlm. 78.

³²Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 35.

orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

3) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

4) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan hasil yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat, akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.³³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan proses kegiatan motivasi kerja, sehingga pegawai akan mampu dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut para ahli pemberian motivasi yang dilakukan terhadap bawahannya tidaklah

³³Sutricashastini dan Riyanto *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul*, (Jurnal Kajian Bisnis, Vol.23, No. 2:121-137, 2018), hlm. 34.

begitu sulit, namun ternyata dalam praktiknya jauh lebih rumit dari yang dibayangkan.

Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dalam menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.³⁴ Seseorang yang memiliki motivasi pasti akan bertindak dengan energik dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, namun jika seseorang memiliki motivasi yang rendah maka akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang akan mengakibatkan kinerja seseorang menjadi buruk dan tidak akan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut sedermayanti yaitu:³⁵

1) Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

³⁴Pramedhika, Ananto, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2019), hlm. 35.

³⁵Sedermayanti *Indikato-Indikator Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2019), hlm, 87.

2) Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

3) Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan prestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan perprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

3. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Tasmara etos berasal dari bahasa Yunani yaitu Ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan terhadap

sesuatu, yang tidak hanya dimiliki oleh seorang individu melainkan kelompok dan masyarakat. Dan etos kerja Islami adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang muslim dengan memberikan kemampuannya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat untuk sesama.³⁶

Etos kerja Islami adalah semangat kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman dan penghayatan religius yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang bersumber pada nilai-nilai Islam.³⁷ Jadi seseorang yang memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai Islam yang mendorong seorang muslim untuk bekerja, hal inilah yang membentuk etos kerja Islami seseorang.

Irham berpendapat bahwa etos kerja Islami berkaitan erat dengan nilai-nilai tentang kerja yang tercantum dalam al-quran dan al-sunnah, yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja diberbagai bidang kehidupan.³⁸ Etos kerja Islami adalah bentuk dari kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja berkaitan dengan tujuan hidup, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah.³⁹

Dalam islam, etos kerja (semangat/motivasi kerja) dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah. Jadi kerja tidak hanya sekedar

³⁶Tasmara, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: PT. Raja Grafindo, 2018), hlm. 56.

³⁷Thaib *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Balai Pustaka, 2017), hlm. 45.

³⁸Irham, *Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), hlm. 87.

³⁹Abdi nor dan Razdi, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dalam Islam*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2016),.hlm45.

memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Sehingga dalam islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT.

Menurut prof Abdullah syah MUI adalah menjadi payung umat islam, maka keberadaan LADUI (lembaga advokasi umat islam) harus benar-benar membantu umat, utamanya kalangan bawah. Dia mengharapkan pengurus LADUI lebih mengharapkan ridha Allah SWT dibandingkan ganjaran dunia yang kecil nilainya. “kita bekerja dengan ikhlas, mengharapkan ridha Allah SWT, mengharapkan pahala yang lebih besar diakhirat nanti dari pada honor kecil didunia ini. Honor yang kecil tidak ada artinya dibandingkan menolong saudara kita yang dibalas Allah lebih besar, lebih banyak, dan didunia pun kita akan dibantu oleh Allah SWT”, katanya saat memberikan pembekalan kepada pengurus pengurus LADUI MUI sumut, medan.⁴⁰

b. Prinsip-prinsip dasar Etos Kerja Islami

Islam adalah agama yang menekankan pentingnya amal dan kerja. Menurut Irham Saputra beberapa prinsip-prinsip etos kerja dalam Islam yaitu:⁴¹

⁴⁰<https://mui.or.id/tanya-jawab-keislaman/28351/bagaimanakah-etos-kerja-menurut-islam/>

⁴¹Irham Saputra *Prinsip-Prinsip Dalam Etos Kerja Islami*, (Surabaya: Media, 2019), hlm. 87.

- 1) Melaksanakan pekerjaan atas dasar pengetahuan
- 2) Menyadari bahwa setiap aktivitas kerjanya diawasi oleh Allah, Rasul, dan masyarakat. sehingga dapat mencipatakan rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi digambarkan dengan seseorang yang tetap menabur benih sekalipun hari akan kiamat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islami

Tinggi rendah etos kerja Islami dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:⁴²

1) Faktor Internal

Menurut Saifullah, faktor internal adalah faktor yang berasal dari suasana batin atau semangat hidup seseorang. Faktor ini dapat memotivasi seseorang dan biasanya faktor internal berasal dari ajaran agama yang diyakini. Menurut Asifuddin faktor yang sifatnya internal adalah faktor psikis yang timbul dari adanya dorongan kebutuhan, mencari makna kerja, frustrasi, persepsi, emosi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan, dan sebagainya.

2) Faktor Eksternal

Menurut Saifullah, faktor eksternal adalah pengaruh yang berasal dari luar manusia, yakni faktor lingkungan rumah tangga maupun lingkungan kerja. Sedangkan Asifuddin menjelaskan bahwa

⁴² Sinamo Jensen, *Delapan Etos Kerja Islami*, (Bogor: Alfabet, 2019), hlm. 58.

faktor eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik dan ekonomi, imbalan kerja, dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama. Kesehatanpun memainkan peranan yang sangat penting.

d. Indikasi-indikasi orang yang beretos tinggi

Sunardi berpandangan bahwa seorang muslim yang memiliki Etos kerja yang Islam akan melahirkan sikap hidup yang tercermin dalam akidah, ibadah, muamalah, dan akhlaknya dalam kehidupan sehari-hari seperti: ⁴³

Dalam setiap aktivitas bekerja senantiasa menjunjung tinggi nilai kejujuran.

- 1) Istiqomah yakni, kemampuan bersikap menaati azas.
- 2) Bertanggungjawab dan disiplin.
- 3) Bekerja dengan secara profesional dan sesuai dengan aturan.
- 4) Bekerja dengan sebaik-baiknya seperti dalam menjalankan ibadah yang sifatnya berhubungan langsung dengan Allah.
- 5) Rajin dan pekerja keras.
- 6) Tidak mendzalimi
- 7) Taat terhadap hukum yang berlaku.

Secara lingkupnya etos adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus

⁴³Ahmad Rosidi, *Pengaruh Etos Kerja Islami*, (Surabaya: Media, 2019), hlm. 43.

tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan Etos terambil pula perkataan Etika, dan Etis yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlak, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.

Etos kerja sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Jadi etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.⁴⁴

e. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut konsep *Itqon* Etos kerja Islami lahir dan di dasari dari pondasi ikhlas. Orang yang ikhlas akan bekerja untuk beribadah kepada Allah dan bukan sekedar dorongan kemanusiaan dan keduniawian. Orang yang ikhlas menyadari betul bahwa pekerjaannya adalah manifestasi amal sholih yang kelak akan dituainya diakhirat.⁴⁵ Iman, Ilmu dan Amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi akidah berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman dan akidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh.⁴⁶ Iman yang dicerahkan oleh pemahaman ilmiah bolistik profesional terhadap

⁴⁴Cihwanul Kirom, *Etos Kerja dalam Islam*, (Bandung: Alfabet, 2018), hlm. 60.

⁴⁵<http://Ushuluddin.unida.gontor.ac.id>, . (23 Desember 2019).

⁴⁶Ikhwan, *Indikator Etos Kerja Islam*, (Bogor: Publica Press, 2018), hlm. 54.

ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja Islam, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan indikator etos kerja Islami sebagai berikut:

1) Merupakan penjabaran akidah

Etos kerja Islam merupakan pancaran keyakinan seorang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan dan mencari ridho Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja islami yang tergalih dan timbul dari indikator Kerja yang pertama (kerja merupakan akidah), indikator ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya.

2) Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya akidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber dan motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai.

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya orientasi pada pengejaran

materi.⁴⁷ Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dari orang lain. Maka dari itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak profesional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.

- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.

Orang beretos kerja Islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai ajaran (Islam) yang ia imani.⁴⁸

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Hersapto adi saputro, (Skripsi Manajemen Universitas Pancasakti Tegal, 2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Malang.	Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. ⁴⁹
2.	M. kurniawan	Pengaruh Motivasi	Motivasi berpengaruh

⁴⁷ Supriadi, *Indikator-Indikator Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Alfabet, 2019), hlm. 13.

⁴⁸ Yusuf, *Pengaruh Etos Kerja Islam*, (Bogor: PT. Raja Grafindo, 2019), hlm. 34.

⁴⁹ Adi Hersapto, *Pengaruh Etos Kerja dan di Siplin Kerja*, (Malang: Media, 2020), hlm.

	(skripsi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018)	dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan di dompet peduli umat darrut tauhid cabang palembang)	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompok peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang. ⁵⁰
3.	Ike patrisia purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad (Jurnal program pascasarjana magister manajemen universitas lampung, Volume 1, No 2, 2018).	Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung	Etos kerja dan Motivasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Lampung. ⁵¹
4.	Zumrotul Muhzinat (Skripsi Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018)	Pengaruh Motivasi kerja dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja Karyawan pada Warung Spesial Sambal)	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁵²
5.	Rido Sanjaya (skripsi Ekonomi syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. ⁵³

⁵⁰Mauliza, Yusuf dan Ilhasyah, *Pengaruh Etos Kerja dan Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh*, (Surabaya: Putaka Persada, 2018), hlm. 52.

⁵¹Ike Patrisia Purwanti dan Habibullah, *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Lampung, Volume 1, No 2, 2018), hlm. 75.

⁵²Zumrotun Muhziat, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja*, (Yogyakarta: Alfabet, 2018), hlm. 32.

⁵³Sanjaya Rido, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Media, 2018), hlm. 65.

6.	Asra putri mustika (Skripsi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Tinjau dari Perspektif Etos Kerja Islam	Pengaruh motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. ⁵⁴
7.	Rukiah, M.Si	Mempengaruhi Etos Kerja dan Membayar Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai IAIN Padangsidempuan	Mempengaruhi etos kerja Isalmi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai IAIN padangsidempuan. ⁵⁵
8.	Rukiah, M.Si	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidempuan	Pengaruh pemberian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara (KPPN) padangsidempuan. ⁵⁶

Berdasarkan penelitian terdahulu tentunya, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang sedang diteliti dengan penelitidiantaranya ialah:

Hersapto Adi Saputro persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang etos kerja. Perbedaannya dalam penelitian ini adalah pada penelitian Hersapto Adi Saputro membahas disiplin kerjadan lokasi dan studi kasus yang diteliti yang mana pada peneliti Hersapto Adi Saputro yaitu pada

⁵⁴Asra putri mustika, *Pengaruh Motivasi Kerja dan DisiplinKerja Terhadap Kinerja ASN di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam*, (Lampung: Alfabet, 2017), hlm. 76.

⁵⁵Rukiah, *Mempengaruhi Etos Kerja dan Membayar Kompensasi Terhadap Pegawai IAIN Padangsidempuan*, (Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, Vol 2, No 1, 2016), hlm. 42-55.

⁵⁶Rukiah, *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidempuan*, (Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam 2, Vol 2, No 1, 2016), hlm. 76.

PT. Pos Indonesia Persero Malang sedangkan peneliti yaitu pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.⁵⁷

M. Kurniawan persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi dan studi kasus yang diteliti yang mana peneliti M. Kurniawan yaitu pada karyawan di dompet Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang sedangkan peneliti yaitu pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.⁵⁸

Zumrotul Muhzinat persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi dan studi kasus yang diteliti yang mana peneliti Zumrotul Muhzinat yaitu pada Warung Spesial Sambal Yogyakarta sedangkan peneliti pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.

Ike Patrisia Purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang etos kerja dan motivasi terhadap karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi dan studi kasus yang mana peneliti Ike Patrisia Purwanti, Rr. Erlina dan Habibullah pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung sedangkan peneliti pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.⁵⁹

⁵⁷Dewi dan Wibawa, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bali Cabang Ubu*, (Bandung: Media Persada, 2018), hlm. 56.

⁵⁸ Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami*, (Palembang: Persada, 2018), hlm. 76.

⁵⁹Rido Jaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam*, (Lampung:Alfabet, 2018), hlm. 87.

Rido Sanjaya persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada peneliti Rido Sanjaya tidak membahas tentang etos kerja Islami dan lokasi studi kasusnya berbeda yang mana peneliti Rido sanjaya pada Raden Lampung sedangkan peneliti yaitu pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Asra putri mustika, persamaan pada penelitian ini adalah sama membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah pada penelitian Asra putri mustika tidak membahas tentang etos kerja islami dan lokasi studi kasusnya berbeda yang mana Asra putri mustika di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

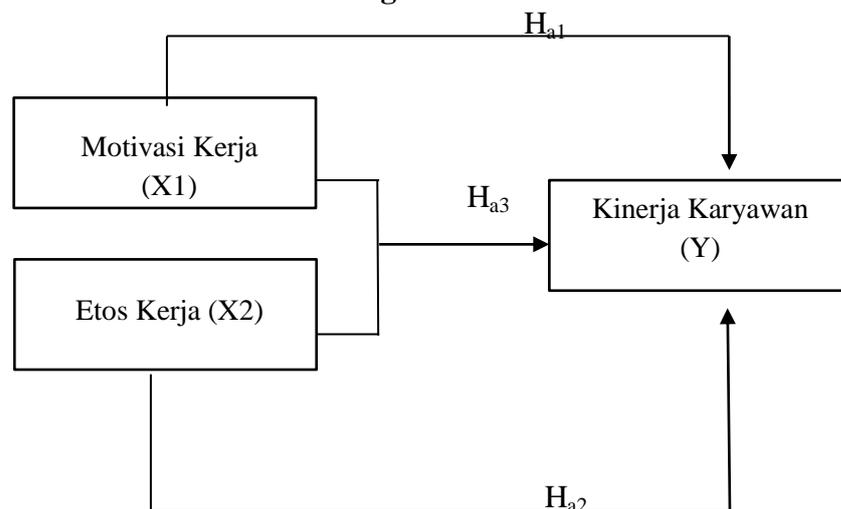
Rukiah Lubis, persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pembedaannya adalah penelitian rukiah lubis tidak membahas tentang motivasi kerjanya dan tempat penelitiannya juga berbeda, yang mana Rukiah lubis di IAIN padangsidempuan sedangkan peneliti di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Rukiah lubis, persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya pada penelitian rukiah lubis tidak membahas tentang etos kerja islaminya dan tempat penelitiannya juga berbeda, yang mana penelitian Rukiah Lubis di kantor pelayanan perbendaharaan negara (KPPN) pdangsidempuan sedangkan peneliti di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis di atas, maka kerangka pikir pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan etos kerja Islami sebagai variabel independen (bebas). Dan variabel dependennya (terikat) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan berikut model kerangka berpikir dalam penelitian:

Gambar 2.I
Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan etos kerja Islami berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi dan kebenarannya harus dibuktikan melalui hasil penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{a1} :Ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

H_{a2} :Ada pengaruh etos kerja Islami secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

H_{a3} :Ada pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan Terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Natama Syariah Jl.Sisimangaraja No. 100, Padangsidempuan 22723, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022-Juli 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif/asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan) atau data yang diukur dalam suatu skala numberik (angka).⁶⁰

Dalam ruang lingkup penelitian dilihat dari segi bentuk data yang telah tersedia ada dua yaitu kualitatif yang berarti serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian, masih merupakan fakta verba atau berupa keterangan-keterangan saja. Sedangkan data kuantitatif merupakan data statistik yang berupa angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengelolaan data kualitatif menjadi kuantitatif.⁶¹

⁶⁰Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2018),hlm.43.

⁶¹Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018),hlm.133.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶² Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan sebanyak 30 karyawan sekaligus menjadi sampel.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶³ Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Menurut Suharsini Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung:Alfabet, 2018),hlm.85.

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002),hlm 80.

Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu *probability sampling* dan *non probability*. *Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁴ *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 30 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang seleksi serta digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar aktivitas tersebut jadi sistematis serta dipermudah olehnya.⁶⁵

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, hlm, 81.

⁶⁵Mulyadi Muhammad, *Metode Penelitian Praktis : Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Publica Press, 2016),hlm.59.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *Interview Guide* (panduan wawancara).⁶⁶ Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dari karyawan pada Hotel Natama Syariah Pdangsidimpun.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.⁶⁷ Jadi kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberi serangkaian pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh informasi.

Angket yang digunakan sebagai tehknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.1
Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

⁶⁶Nur Asnawi dan Mahsyuhi, *Metode Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: Uin Maliki Press, 2018), hlm. 156.

⁶⁷Husein Umar *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 58.

Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1 dan pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,5, bentuk jawaban dari skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Untuk kisi-kisi angket yang diberikan oleh peneliti kepada responden sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket

Variabel	Indikator	No Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas (mutu)	1,2
	2. Ketepatan waktu	3,4
	3. Kehadiran	5,6
Motivasi (X1)	1. Hubungan kerja	11,12
	2. Gaji (<i>salary</i>)	13,14
	3. Keberhasilan (<i>achievement</i>)	15,16
Etos Kerja Islami (X2)	1. Kerja merupakan penjabaran akidah	21,22
	2. Kerja dilandasi ilmu	23,24
	3. Kerjadegan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya	25,26

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto dan dapat juga berbentuk server dan flashdisk. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu. Dokumentasi yang dapat penulis yaitu seluruh jumlah anggota pegawai yang terdaftar sebagai pegawai pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.⁶⁸

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang bersangkutan sanggup mengukur apa yang hendak diukur. Adapun tujuan uji validitas dilakukan adalah untuk sah/valid ataupun tidaknya sesuatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas instrumen yang dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian validitas kontruk (*construct validity*) dilakukan dengan telaah pakar dan validitas empiris dicoba dengan menganalisis hubungan antara skor tiap butir instrumen dengan skor total menggunakan rumus product moment pearson. Instrumen valid dan tidak valid akan diperoleh dari perhitungan, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak valid.⁶⁹

⁶⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 2018), hlm.108.

⁶⁹Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Langkah-langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disetrai Menggunakan Tehnik Analisis Jalur (Path Analysys)* (Bogor:In Media, 2017), hlm.156.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkatan keandalan ataupun keyakinan terhadap sesuatu hasil pengukuran. Sesuatu pengukuran bisa dikatakan *reliable* maupun mempunyai keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama.⁷⁰ Pengukuran reliabilitas yang hendak digunakan dalam penelitian adalah memakai analisis dengan uji statistik *cronbach alpha*, apabila variabel yang diteliti mempunyai nilai *cronbach alpha* > maka dikatakan *reliable*, namun sebaliknya *cronbach alpha* < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.⁷¹

F. Analisis Data

S 1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal ataupun tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu menggunakan uji kolmogrov-Smirnov. Uji Normalitas dilakukan dengan melihat taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga ketentuan uji normalitas yaitu:

- a) Jika nilai. *Asymp Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal .

⁷⁰Morissan, dkk, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta:Kencana, 2018),hlm.134.

⁷¹NurAsnawi, *Metode Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: Uin Maliki Press, 2018),hlm.87.

b) Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.⁷²

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Salah satu cara untuk mengetahui hal ini dengan melihat nilai tolerance dan VIF , apabila nilai tolerance $> 0,05$ dan VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut begitu juga sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskededastisitas.⁷³ Dalam penelitian ini yang digunakan adalah uji koefisien ialah mengkorelasikan variabel indepeden dengan residual. Adapun kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut :

⁷² R. Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program ibm, Spss Statistik 19* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018),hlm.159.

⁷³Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Surabaya: Wacana media, 2017),.hlm. 179.

- 1) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memiliki signifikansi $> 0,05$ artinya data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memiliki signifikansi $< 0,05$ artinya data terjadi heteroskedastisitas.⁷⁴

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan kondisi (naik turunnya) variabel dependen, bila dua ataupun lebih variabel independen sebagai aspek predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: motivasi kerja (X_1), dan etos kerja Islami (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁷⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependent)

$X_{(1,2..)}$: variabel bebas (independent)

a : Nilai konstanta

$b_{(1,2..)}$: Nilai koefisien regresi

⁷⁴Priyatno Duwi, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm.113.

⁷⁵Nur Asnawi & Mahsyuhi, *Metode Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm.171.

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1MK + b_2EKI + e$$

Keterangan:

MK = Motivasi Kerja

EKI = Etos Kerja Islami

KK = Kinerja Karyawan

A = Koefisien Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi Linear Berganda

e = Error

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji-t statistik untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu. Pengujian ini dilakukan ini digunakan untuk meyakinkan signifikan ataupun tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap tidak bebas secara individual (parsial).⁷⁶

Adapun kriteria dalam Uji t (Uji Parsial) yaitu:

- a) Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $\leq t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁷⁶ *Ibid.*, hlm,182.

2) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji parameter b (uji Korelasi) memakai uji statistik F. uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁷⁷ Adapun kriteria dalam uji statistic F adalah:⁷⁸

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah digunakan untuk mengetahui sampai

sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinan (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model.⁷⁹ Pengambilan keputusan koefisien dterminasi yaitu: apabila semakin besar (R^2) (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq (R^2) \leq$ bisa diartikan sebagai berikut:⁸⁰

⁷⁷ Nur Asnawi & Mahsyuhi, *Metode Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm.182.

⁷⁸Priyatno Duwi, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014),hlm.158.

⁷⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2016),.hlm. 351.

⁸⁰Setiawan & Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014).

- a) $R^2 = 0,5$ berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- b) $R^2 = 0,5$ berarti ada hubungan antara X dan Y atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Natama Syariah Padang Sidimpuan

1. Sejarah Singkat Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan

Pada awal berdirinya Hotel Natama Syariah hanyalah sebuah losmen dengan nama “Adian Natama” yang dimiliki oleh keluarga almarhum M.F. siregar. Sejalan dengan bejalannya waktu, dan dengan seiringnya meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa penginapan serta keinginan masyarakat untuk memberikan layanan pada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka losmen berkembang dan tumbuh menjadi hotel dengan nama Natama Hotel.⁸¹

Kepemilikan hotel yang awalnya dimiliki oleh satu keluarga, berubah menjadi gabungan 3 (tiga) bersaudara, yaitu keluarga almarhum M.F. Siregar, keluarga Ibu B.O. Surjaatmaja, dan keluarga Bapak Amri Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah perusahaan terbatas (PT) dengan nama PT. Surya Natama yang berdiri pada tanggal 19 Agustus 2007 sesuai dengan Akte Notaris No.233 dihadapan kandidat noktariat Betty Supartini, S.H sebagai pengganti dari Notaris Ny Pubaningsih Adi Warsito, S.H.

Pada tahun 2007 kepemilikan dan pengelolaan Hotel Natama beralih kepada keluarga Almarhum M.F. Siregar dibawah naungan PT.

⁸¹Wawancara Ali Hasymi Siregar, *staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, senin, 02, 2023 pukul, 15:23, WIB.

Tuara Natama sesuai Akte Notaris No.3 tanggal 16 juli 2007 yang diterbitkan oleh Notaris Rumondu Kesuma Lubis, S.H.⁸²

Semenjak berdirinya Hotel ini, memang telah dikenal masyarakat sebagai Hotel yang selalu menjaga nilai-nilai keislaman, moral dan nilai kebudayaan masyarakat setempat, sehingga Hotel ini bisa berkembang cepat.

2. Visi dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Visi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan adalah menjadi hotel terbaik di Tapanuli Selatan dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan adalah:⁸³

- a. Mengembangkan manajemen hotel dengan prinsip syariah.
- b. Meningkatkan pendapatan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin *asset* yang ada, melakukan efisiensi dan menerapkan prinsip yariah dalam pengelolaan bisnisnya.
- c. Memberikan kepuasan dan pelayanan yang optimal terhadap tamu (*dhuyuf*).
- d. Menerima sumber daya insani yang terdidik secara Islami, menerapkan azas kejujuran, disiplin, berakhlak mulia dan menciptakan iklim persaingan yang sehat serta saling menghormati.

⁸²Wawancara Ali Hasymi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Rabu, 04, 2023 pukul, 14:23, WIB.

⁸³Wawancara Ali Hasymi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin, 12, 2023 pukul, 16:23, WIB.

- e. Mensosialisasikan konsep dan sistem bisnis syariah kepada masyarakat.

3. Aktivitas Hotel Natama Padangsidimpuan

Hotel Natama Padangsidimpuan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perhotelan, jasa yang ditawarkan oleh pihak Hotel Natama tersebut adalah sebagai berikut:⁸⁴

- a. Bidang Akomodasi

Bidang ini merupakan usaha pokok dari perusahaan perhotelan yang menyediakan kamar bagi keperluan tamu yang menginap. Bangunan Hotel, ukuran dan jumlah kamar serta fasilitaslain yang ada pada Hotel merupakan suatu yang ditawarkan untuk memberikan kepuasan pada tamu yang datang baik dalam urusan bisnis maupun dengan tujuan untuk menginap. Selain itu bidang ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk kebutuhan para tamu.

- b. Bidang Restoran

Biasanya disebut dengan *food and beverage* ataupun bagian makan dan minum. Bidang restoran ini terpisah dengan bidang akomodasi, adapun nama restoran dihotel ini adalah *Rahma Restaurant*

⁸⁴Wawancara Ali Hasymi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, Kamis, 10, 2023 pukul, 14:23, WIB.

c. *Minor Operation Departement*

Bidang ini merupakan bidang yang menyediakan pelayanan diluar operasi kamar dan restoran untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu yang datang. Usaha ini adalah usaha pelayanan *loundry*, *Miting Room*, dan *Safety Box*. Karena banyaknya persaingan maka untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka bentuk jasa yang ditawarkan oleh pihak Hotel harus benar-benar yang bisa memuaskan para tamu yang datang dengan tujuan menginap maupun dengan tujuan bisnis atau lainnya.⁸⁵

4. Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

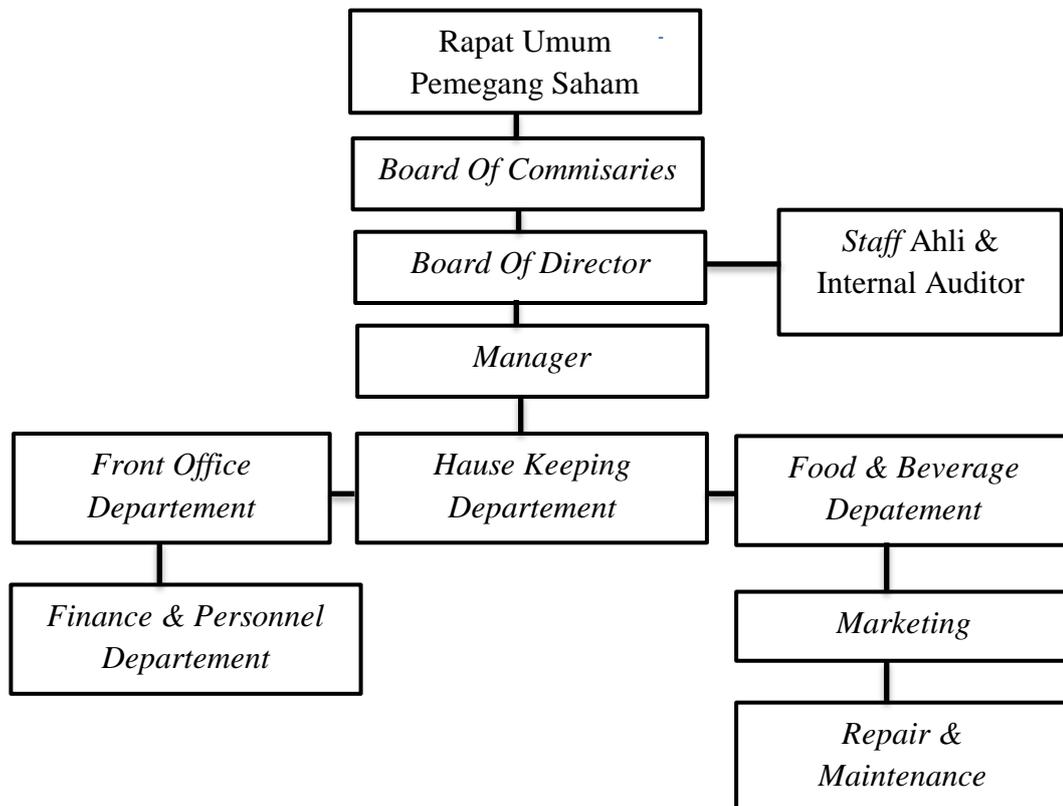
Perusahaan adalah suatu organisasi yang berdiri dari sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan. Semakin berkembang dan majunya suatu perusahaan maka persoalan di dalamnya akan semakin kompleks, dengan demikian pimpinan suatu perusahaan secara individu tidak mungkin melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap seluruh kegiatan perusahaan.

Langkah pertama yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan agar tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan secara menyeluruh. Tujuan utama membentuk struktur organisasi antara lain agar pimpinan dapat dengan mudah mengawasi bawahannya serta untuk menghindarkan jabatan rangkap dua.

⁸⁵Wawancara Ali Hasymi Siregar, *staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, senin, 22, 2023 pukul 14:33 WIB.

Oleh karena itu, struktur organisasi sangat penting dalam perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dagang, maupun industri. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan berbagai aktivitas atau kegiatan perusahaan, maka Hotel Natama Padangsidimpuan telah menyusun pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian.⁸⁶

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan



⁸⁶Wawancara Ali Hasyimi Siregar, *Staff* Manager Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, Senin, 02 pukul 10: 44 WIB.

Tugas serta tanggung jawab masing-masing elemen antara lain:⁸⁷

a. Manager

Manager adalah seseorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tugas seorang manager Hotel adalah mengawasi Hotel untuk mencapai tujuannya dan memberikan pengarahan-pengarahan kepada bawahannya.

Untuk lebih jelasnya tugasnya antara lain:

- 1) Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
- 2) Mengawasi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- 3) Melatih pegawai-pegawai untuk melaksanakan tugasnya
- 4) Mengembangkan metode-metode baru untuk melaksanakan pekerjaan

b. *Front Office*

Adalah cerminan dari kualitas Hotel untuk pertama kali bagi tamu saat memasuki suatu Hotel, untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan semua karyawan dibagian kantor depan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan impresi baik maupun kurang baik atau buruk pada para tamu hotel sebelum para tamu tersebut mendapatkan

⁸⁷Wawancara Ali Hasyimi Siregar, *Staff Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, Rabu,02 pukul 13:34 WIB.

pelayanan dan pengalaman yang lainnya saat mereka datang untuk menginap maupun tidak di hotel.

c. *Receptionist*

Seorang *receptionist* adalah orang penting bagi tamu, bagi tamu petugas *receptionist* adalah orang yang paling sering dihubungi selama mereka menginap. Tugas dan tanggung jawab *receptionist* adalah sebagai berikut:

- 1) Menyambut tamu tiba
- 2) Memproses pendaftaran tamu
- 3) Mempersiapkan kedatangan tamu dan menentukan kamar untuk tamu
- 4) Menangani kunci kamar untuk tamu
- 5) Menjawab telepon dengan cepat dan ramah

d. *Casher*

Seorang kasir adalah team leader atas shiftnya dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada *customer*, *supplier*, relasi dan media. Menguasai program kasir yang telah disediakan, menggunakan *scanner*, *cash register* dan alat-alat pendukung lainnya serta mampu melayani *customer* dengan baik.

e. *House keeping*

Adalah bagian dari hotel yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberi dekorasi

dengan tujuan agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan penghuninya. *House keeping* bertanggung jawab atas kebersihan, kerapian, kenyamanan kamar lainnya.

1) *Laundry*

Laundry adalah bagian dari Hotel yang bertanggung jawab atas semua cucian yang dikirimkan kepadanya.

2) *Human resources*

Human resource adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3) *Room boy*

Tugas dan tanggung jawab *room boy* adalah menjaga kebersihan Hotel, memfotocopy surat-surat yang diperlukan, membeli keperluan alat-alat kantor dan lain-lain.

f. *Engineering*

Engineering adalah suatu departemen pada suatu yang fungsi dan tugasnya adalah bertanggung jawab pada hal-hal yang menyangkut aspek-aspek teknis dalam hotel, yang berkaitan erat dengan keselamatan, kelancaran, keamanan, pelayanan, kesenangan, dan kepuasan tamu Hotel.

g. *Food and Beverage*

Food and beverage adalah salah satu departemen yang mempunyai fungsi/tugas menyiapkan dan melayani makanan dan minuman serta mendatangkan keuntungan dan dikelola secara komersial dan profesional.⁸⁸

1) *Cook*

Yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui perantara pramusaji. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memasak makanan dan membuat minuman untuk tamu yang menginap pada Hotel Natama Padangsidimpuan.

2) *Waiter*

Yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a) mempersiapkan segala macam peralatan yang akan dipakai nantinya
- b) mengatur dan menyusun meja makan atau yang telah disetujui pihak penyelenggaraan.
- c) selalu mengikuti briefing yang di pimpin oleh supervisor dan coordinator sebelum melakukan pekerjaan
- d) melayani tamu dengan senyum dan keramah tamahan
- e) mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- f) membersihkan dan menjaga peralatan agar tidak cepat hancur.

⁸⁸ Wawancara Ali Hasyimi Siregar, *Staff Manager* Hotel Natama Syariah Padangdimpun, Rabu, 02 pukul 13 :34 WIB.

3) *Security*

Tugas dan tanggung jawab sekuriti adalah menjaga keamanan perusahaan serta bertanggung jawab atas kehilangan barang-barang perusahaan.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dan yang berjumlah 30 orang. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	18
Perempuan	12
Jumlah	30

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV.1 Hasil pengolahan data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 60%. Sedangkan responden berjenis perempuan yaitu 40%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
24	9
25	8
26	13
Jumlah	30

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV.2 diatas memperlihatkan bahwa jumlah responden berusia 26 tahun yaitu 43,33%. Kemudian responden yang berusia 25 tahun 26,67% selanjutnya responden yang berusia 24 tahun yaitu 30%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMA / SMK	20
D-3	1
S1	9
Total	30

Sumber: Data primer yang sudah diolah dengan SPSS versi 2022

Berdasarkan tabel IV.3 pendidikan terakhir dari responden yang terbanyak berada pada pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 30% yang pendidikannya D-3 berjumlah 3,33%. Kemudian respondennya yang pendidikannya SMK-SMA berjumlah 66,67%.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correclation* pada output SPSS versi 22.⁸⁹ Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,870	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=30-2=28$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,909		Valid
Pernyataan 3	0,848		Valid
Pernyataan 4	0,748		Valid
Pernyataan 5	0,754		Valid
Pernyataan 6	0,845		Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah dengan SPSS versi 2022

Hasil uji Validitas pada angket Kinerja Karyawan(Y) pada tabel IV.6 bahwa 6 item pernyataan adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} adalah 0,3610. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,865	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=30-2=28$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,804		Valid
Pernyataan 3	0,776		Valid
Pernyataan 4	0,877		Valid
Pernyataan 5	0,866		Valid
Pernyataan 6	0,917		Valid

Sumber: Hasil penelitian data diolah dengan SPSS versi 2022

⁸⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga (Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, 2017), hlm.145.

Hasil uji validitas variabel motivasi (X1) tabel IV.5 Seluruh nilai r_{hitung} aitem pernyataan 1-6 lebih dari $> r_{tabel}$ 0,3610. Sehingga keseluruhan pernyataan pada angket variabel motivasi dinyatakan valid. Untuk hasil uji validitas variabel etos kerja islami dapat dilihat pada tabel berikut.⁹⁰

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami (X²)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,755	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=30-2=28$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,815		Valid
Pernyataan 3	0,693		Valid
Pernyataan 4	0,715		Valid
Pernyataan 5	0,614		Valid
pernyataan 6	0,604		Valid

Sumber: Hasil penelitian data diolah dengan SPSS versi 2022

Hasil uji validitas pada angket Etos Kerja Islami (X2) tabel IV.6 bahwa 6 item pertanyaan adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} adalah 0,3610.

2. Hasil Uji Realibilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Nilai reliabel dari nilai *Cronbach's Alpha* hasil uji realibilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:⁹¹

⁹⁰Nilai sari, R. W, *Pengolahan Data Statistika dengan SPSS* (Yogyakarta:Deepublish, 2016),. Hlm.198.

⁹¹Anton Priyo Nugroho, *Statistik Untuk Ekonomi dan Menggunakan SPSS* (Yogyakarta:Deepublish, Group Penerbit cv Buti Utama, 2018),. Hlm.176.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Motivasi Kerja (X1) Etos Kerja Islami (X2)
Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
1	Motivasi kerja	0,921	6
2	Etos Kerja Islami	0,778	6
3	Kinerja Karyawan	0,904	6

Sumber: Hasil penelitian data diolah dengan SPSS versi 2022

Berdasarkan tabel IV.7 nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi 0,921 > 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Etos Kerja Islami 0,778 > 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan 0,904 > 0,6. Sehingga motivasi kerja, etos kerja islami dan kinerja karyawan dinyatakan konsisten atau reliabel.

D. Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94166940
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.079
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di IV.8 diketahui bahwa nilai signifikan 0,117. Nilai signifikan $0,117 > 0,05$ berarti data residual terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah dalam uji multikolinearitas, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.671	1.490
	Etos Kerja Islami	.671	1.490

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari uji multikolinieritas dengan *tolerance*-VIF. Jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja sebesar $0,671 > 0,05$ dan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar $1,490 < 0,05$ sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel motivasi kerja. Selanjutnya jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel etos kerja Islam sebesar $0,671 > 0,05$ dan nilai VIF dari variabel etos kerja Islam sebesar $1,490 < 0,05$ sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel etos kerja Islam. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas secara non formal digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya suatu pola tertentu. Maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1V. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Motivasi Kerja	Etos Kerja Islami	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.492**	.062
		Sig. (2-tailed)	.	.006	.747
		N	30	30	30
	Etos Kerja Islami	Correlation Coefficient	.492**	1.000	.092
		Sig. (2-tailed)	.006	.	.628
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.062	.092	1.000
		Sig. (2-tailed)	.747	.628	.
		N	30	30	30

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan dalam tabel dapat disimpulkan bahwa model pada variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikannya variabel motivasi kerja sebesar $0,747 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel etos kerja Islam sebesar $0,092 > 0,05$. Sehingga diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil dari uji hipotesis analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.591	3.486		1.317	.199
Motivasi Kerja	.384	.147	.393	2.613	.014
Etos Kerja Islami	.481	.154	.471	3.128	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Berdasarkan hasil output yang diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$KK = 4,591 + 0,384MK + 0,481EKI$$

Dari hasil persamaan linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,591 artinya jika variabel motivasi kerja dan etos kerja islami nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 4,591.
- Jika nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,384, maka jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan meningkat 0,384 satuan.

- c. Jika nilai koefisien regresi variabel etos kerja islami sebesar 0,481, maka jika etos kerja Islami meningkat 1 satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan meningkat 0,481satuan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R_2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi penelitian ini yang sudah tersaji pada tabel berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.559	2.012

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera pada tabel IV.12 diperoleh. Berarti motivasi kerja dan etos kerja islami memberikan kontribusi sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 44,1% diperoleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *R Square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai *R Square adjusted* berfungsi untuk mengatasi masalah yang sering dijumpai pada nilai *R Square*, yaitu terus bertambahnya nilai jika terdapat penambahan variabel independen ke dalam model, sedangkan pada *R Square adjusted* dapat mengukur tingkat keyakinan penambahan variabel independen secara tepat dalam menambah daya prediksi model.

b. Hasil Uji t (Parsial)

Berikut ini hasil uji t (parsial) pada penelitian ini yang sudah tertera pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.591	3.486		1.317	.199
Motivasi Kerja	.384	.147	.393	2.613	.014
Etos Kerja Islami	.481	.154	.471	3.128	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 2022

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (Uji t) pada tabel IV.13 diatas dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen, jadi $df=30-2-1=27$ pada taraf signifikan 5%. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,70329. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar $2,613 > 1,70329$, berarti H_{01} ditolak maka H_{a1}

diterima. Sehingga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Variabel etos kerja islami (X_2) memilih t_{hitung} sebesar $3,128 > 1,70329$, berarti H_{02} ditolak maka H_{a2} diterima. Sehingga ada pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

d. Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian secara signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini hasil uji F dari penelitian ini yang sudah tersajikan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji F(Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.834	2	78.417	19.365	.000 ^b
Residual	109.332	27	4.049		
Total	266.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 2022 (*Hasil Output*)

Berdasarkan uji F dari tabel IV.14 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 19,365. Nilai F_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 27 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 5%, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35. Dalam hal

ini nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,365 > 3,35$). Maka H_{a3} diterima H_{03} ditolak sehingga ada pengaruh motivasi dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari beberapa uji yang telah diujikan seperti uji simultan dan uji parsial maka hasil pembahasannya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan anda untuk mencapai satu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan anda untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hasil analisis ini sesuai dengan teori motivasi kerja yaitu bahwa motivasi merupakan energy untuk membangkitkan gairah kerja seseorang sehingga

dirinya terpacu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga motivasi menjadi elemen penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.⁹²

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hudiwinarsi menyatakan bahwa ada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin besar dorongan motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.⁹³ Sekalipun ia punya kemampuan yang mampu, keinginan seseorang untuk mencapai tujuan cenderung rendah tanpa motivasi. Ada juga menurut Zumrotul Muhzinat, motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitas tertentu pada umumnya merupakan salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri.⁹⁴

Jadi kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar dorongan motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Karena dengan adanya

⁹² Muchadarsyah Sinungan, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Jakarta: Bumi Aksara 2019),.hlm.76.

⁹³ Hudiwinarsi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Surakarta: CV. Penerbit Qiara Media 2019),. Hlm.65.

⁹⁴ Zumrotul Muhzinat, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Alfabet, 2018),.hlm32

motivasi mereka akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Etos kerja Islami adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang muslim dengan memberikan kemampuannya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat untuk sesama. Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Hasil analisis ini sesuai dengan teori etos kerja islami bahwa etos kerja islami berkaitan dengan nilai-nilai tentang kinerja yang tercantum dalam al-qur'an dan al-sunnah yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja berbagai bidang kehidupan. Karena etos kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hersapto Adi Saputro menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja

karyawan pt. Pos Indonesia (persero) Malang.⁹⁵ Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkannya, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal sehingga hubungan seorang karyawan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik. Ada juga menurut M. Kurniawan menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁹⁶

Jadi kesimpulannya adalah bahwa Etos Kerja Islami sangat berpengaruh kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan benar. Hasil analisis ini sesuai dengan teori etos kerja islami bahwa etos kerja islami sangat penting untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karena etos kerja islami itu salah satu penyemangat kita dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.

Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang agar melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Etos kerja

⁹⁵Adi Hersapto sputro, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Malang: Media,2020),.hlm.45.

⁹⁶Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan* (Palembang:Media, 2018),.hlm54.

islami adalah bentuk dari kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja berkaitan dengan tujuan hidup, yaitu untuk mendapatkan ridha Allah.

Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan. Sehingga etos sendiri memiliki fungsi penting baik untuk individu karyawan maupun perusahaan, antara lain, seperti etos menunjang kepribadian, profesionalisme, karir, pergaulan, dan juga kepemimpinan.

Hasil analisis ini sesuai dengan teori motivasi kerja dan etos kerja islami, bahwa Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan.⁹⁷ Etos kerja islami sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari individu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ike patrisia purwanti, Rr, Erlina dan Habibullah menyatakan bahwa motivasi kerja Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM.⁹⁸ Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongn (motivasi) kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Etos kerja islami mental yang mendorong untuk meraih hasil

⁹⁷Cihwanul Kirom, *Etos Kerja Dalam Islam* (Bandung:Alfabet,2018),.hlm.60.

⁹⁸Ike Patrisia Purwanti, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Jakarta:Alfabet, 2018),.hlm 65.

atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Jadi kesimpulannya adalah motivasi dan etos kerja Islami sangat penting dan terikat untuk melakukan pekerjaan. dan untuk memberi semangat kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik dalam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Karena motivasi dan etos kerja islami sangat berperan ketika kita bekerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain motivasi kerja dan etos kerja islami masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,559 atau 55,9%, menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja islami jika diinterpretasikan dari tabel nilai *Adjusted R Square*. Sehingga sisanya 44,1% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Keterbatasan dalam mengambil variabel yang digunakan dalam penelitian,

yaitu variabel yang hanya berfokus pada variabel motivasi kerja dan etos kerja islami dan kinerja karyawan.

3. Keterbatasan mengambil data dan tahun dalam penelitian ini yang berbentuk data primer, dimana peneliti meminta atau langsung ketempat penelitian untuk mengetahui data yang lebih jelas dan meminta data seperlunya saja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Berdasarkan hasil analisis, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
2. Ada pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Hotel Natama Syariah Padangsidempuan supaya tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan etos kerja Islam dan motivasi kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan yang lain hendaknya perlu melihat faktor-faktor lain atau

mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya: kepemimpinan, Rotasi kerja, dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Jurnal

- Bawelle, mouren *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna*. Jurnal Emba, Vol 2, NO 2:303- 408, 2018.
- Basalamah *Hadirnya Kemasan Syariah Dalam Bisnis Perhotelan di Tanah Air* Jurnal Binus Bisnis Riview, Vol 2, No 2:763-769, 2016.
- Can dan Yasri *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari* (Jurnal Kajian Bisnis, Vol 21, No 12:121-137, 2017.
- Cihwanul Kirom, *Etos Kerja dalam Islam* jurnal stain kudus, vol.1, no 1 2018.
- Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan RM Ayam Lepas Lhokseumawe* Jurnal Penelitian Sosial keagamaan Vo. 8, No. 2, 2016.
- Dewi dan Wibawa *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bali Cabang Ubud* Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, ISSN: 2301-8912, 2016.
- Mauliza, Yusuf dan Ilhasyah, *Pengaruh Etos Kerja dan Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh* Jurnal perpektif Ekonomi Darussalam, Vol.2, No. 2, ISSN:2502-6976, 2016.
- Rukiah, *Mempengaruhi Etos Kerja dan Membayar Kompensasi Terhadap Pegawai IAIN Padangsidempuan*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, Vol 2, No 1, 2016.
- Rukiah, *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padangsidempuan*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam 2, Vol 2, No 1, 2016.
- Suprasetyawati *Pengaruh Pelatih Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller dan Coustomer Service PT Bank Panin Tbk Surabaya* Jurnal Manjemen Kinerja, Vol.2, No. 1, E-ISSN:2407-7305, 2016.
- Suriansyah, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2015.

Sutricashastini, Riyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul* Jurnal Kajian Bisnis, Vol.23, No. 2:121-137, 2016.

Irham, *Etos Kerja dalam perspektif Islam* Jurnal substansi, Vol. 14, No. 1. 2017.

Referensi Buku

Abdi Nor, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Bandung: Media, 2018.

Adi Hersapto, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja*, Malang:Media, 2020.

Almustofa, Resa, *Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai* .Jakarta: Bumi Aksara 2019.

Amirudin *Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin dan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* Pasuruan: CvPenerbit Qiara Media, 2019.

Anton Priyo Nugroho, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Sosial Menggunakan Spss* Yogyakarta: Depublish Grup Penerbit CV BUDI UTAMA,2018.

Asifudin, *Etos Kerja Islam*, Surakarta:Muhammadiyah Universitas Press, 2020.

Ahmad Alsa, *pengaruh kinerja karyawan*, Bandung: Media 2018.

Ali Sodik, Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta:Literasi Media Publishing, 2018.

Ahmad Rosidi, *Pengaruh Etos Kerja Islami*, Surabaya:Media,2019.

Bangun, *Sumber Daya Organisasi*, Jakarta:Bumi Aksara 2018.

Budiyanto, Martinus, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Can, Yasri, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, Surabaya:PT. Raja Grafindo Persada, 2019.

Cihwanul Kirom, *Etos Kerja DalamIslam*, Bandung:Alfabet, 2018.

Dale, *Penilaian Kerja* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.

- Dewi, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bali Cabang Ubud*, Bandung:Media Persada, 2018.
- Ety Rochaety, *Metodologi Penelitian Dengan SPSS* Jakarta:Mitra, 2018.
- Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program Ibm Spss Statistik*, Jakarta:Mitra Wacana, 2018.
- Hudiwinarsi, *Pengaruh Motivasi Kerja*, Surakarta: CV. Penerbit Qiara Media, 2019.
- Husein umar, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta:Bumi Aksara, 2006.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2018.
- , *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Surabaya:Wacana Media, 2017.
- Hardi Sutrisno, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi, Edisi Revisi*, Depok:PT Raja Grafindo Prsada, 2012.
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2017.
- Irham, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Islam*, Jakarta:Mitra Wacana Madia, 2017.
- Ikhwan, *Indikator Etos Kerja Islam*, Bogor:Publica Press, 2018.
- , *Prinsip-Prinsip Dalam Etos Kerja Islami*, Surabaya:Media, 2019.
- Juni priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung:Alfabeta, 2016.
- Jaya Rido, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam*, Lampung:Alfabet, 2018.
- Kurniawan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami*, Palembang:Persada,2018.
- Lijan Poltak Sinambela, *Sumber Daya Manusia* Jakarta:PT Bumi Aksara, 2016.
- Mahardika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Surakarta:Media 2018.

- Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Langkah-langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disertai Menggunakan Teknik Analisis Jalur (path Analisis)*, Bogor: In Media, 2017.
- Mauliza, Yusuf dan Ilhasyah, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap komitmen Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh*, Surabaya:Pustaka Persada,2018.
- Muchdarsyah Sinungan, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, Jakarta:Bumi Aksara 2019.
- Mulyadi Muhammad, *Metode penelitian praktis : Kuantitatif dan Kualitatif* Jakarta: Publica Press, 2016.
- Miftah, *faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*, Jakarta2021.
- Muthoifin *Fenomena Maraknya Hotel Syariah* Surakarta:University Research colloquium, 2016.
- Muhammad abdul, *Keterkaitan kinerja dengan ayat suci Al quran*, Q.S. An-Nahl:97.
—, *Etos Kerja Islami*, Surabaya: Metra Medika 2018.
- Musthofa, *Fenomena Maraknya Hotel Syariah*, Surakarta:University Research Colloquium 2015.
- Mudrajad Koncoro, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Edisi Ketiga* Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, 2017.
- Murti dan Hudiwinarsi, *Pengaruh Kinerja Karyawan* Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Morissan, Dkk, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta:Kencana, 2018.
- Nia Sari, R. W, *Pengolahan Dan Analisa Data Statistika Dengan SPSS* Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Nur asnawi, Mahsyuhi, *Metode Riset Manajemen Pemasaran*, Malang:UIN Maliki Press, 2018.
- Pramedhika, Ananto, *Motivasi Kerja Dalam Islam* Jakarta: Balai Pustaka, 2019.
- Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: Rineka Cipta, 2019.

- Pramularso, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran*, Jakrta Selatan:Widiya cipt, 2019.
- Priyatno Duwi, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta:Andi Ofset, 2014.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* Bandung: Alfabeta Bandung, 2016.
- Rido Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Lampung:Media, 2018.
- Sanjaya , Muhammad Taufiek Rio, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Yogyakarta: PT. Refika , 2018.
- Suciantika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Surabaya*:Pustaka Pelajar,2019.
- Sedermayanti, *Indikator-indikator Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta:Balai Pustaka, 2019.
- Syahrum Salim, *Metode penelitian kuantitatif* Bandung:Citra Pustaka Media,2017.
- Sinamo, jensen, *Delapan Etos Kerja Islami* Bogor: Alfabet, 2019.
- Suryadi prawirosentono, *kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta:Rineka Cipta 2018.
- Soeprahinto, *Aspek-Aspek Kinerja* Sukarta: PT Medika 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta:Pt Grafndo, 2019.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka Cipta, 2002.
- Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* Jakarat: Gema Insani, 2020.
- Thaib, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan* Jakarta: Pustaka Pelajar,2018.

—. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang:PT Raja Grafindo, 2018.

Teguh Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2018.

Wahyu, *Pengaruh Kinerja Karyawan*, Bandung:Widiya Cipta, 2018.

Wibowo, *Kualitas Kinerja* Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2019.

Yusiah, *ciri-ciri Etos Kerja Islami* Yogyakarta: PT. Refika 2019.

Yusuf, *Pengaruh Etos Kerja Islami*, Bogor:Raja Grafindo, 2019.

Zumrotun Muhziat, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja*, Yogyakarta:Alfabet, 2018.

Referensi Tesis

Global Muslim Travel Index (GMTI), 2021.

Hasil wawancara, Ali Hasim Sregar,Rabu 4 September 2022.

Hasil Wawancara Dengan Bapak Ali Hasim Siregar, Ibuk Fauziatun Fadilah dan Hijroh, Rabu, 5 Agustus 2022.

[Http://ushuluddin.unida.gontor.ac.id](http://ushuluddin.unida.gontor.ac.id), 23 Desember 2019.

Departemen Agama Ri, 2002. *Al-quran dan Terjemahnya*, Surabaya:Al-hidayah.

Tapsir Al-mukhtashar Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid.

Gambar Lokasi Hotel Natama Padangsidimpuan



Gambar Lokasi Parkir Hotel Natama Syariah



Dokumentasi Wawancara bersama bapak Ali Hasyim Siregar



Dokumentasi Wawancara Bersama Sekretaris Bapak



Dokumentasi Penyebaran Angket Kepada Karyawan Hotel Natama Syariah
Padangsidempuan









