

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967  
KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN**



**SKRIPSI**

Di ajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto untuk memenuhi salah satu syarat agar memperoleh gelar Sarjana.

**Oleh:**  
**Nur Vavan Arifan Nuzula**  
**NIM. 1817201025**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Vavan Arifan Nuzula  
NIM : 1817201025  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 7 September 2022  
Saya yang menyatakan,



Nur Vavan Arifan Nuzula  
NIM. 1817201025



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI UMUM  
BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967 KEBAYORAN BARU  
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh Saudara **Nur Vavan Arifan Nuzula NIM 1817201025** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **21 September 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Chandra Warsito, S.E., S.TP., M.Si.  
NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Ubaidillah, S.E., M.E.I.  
NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 19731014 200312 1 002

Purwokerto, 30 September 2022

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.M.  
NIP. 19730921200212004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Nur Vavan Arifan Nuzula NIM. 1817201025 yang berjudul:

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI UMUM  
BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967  
KEBAYORAN BARU, JAKARTA SELATAN**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Purwokerto, 7 September 2022  
Pembimbing,



Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 19731014 200312 1 002

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI UMUM  
BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967  
KEBAYORAN BARU, JAKARTA SELATAN**

**Nur Vavan Arifan Nuzula**

NIM. 1817201025

Email: [vavanuzula@gmail.com](mailto:vavanuzula@gmail.com)

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan SPSS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT Asuransi Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Secara simultan etos kerja Islami, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,784, yang menunjukkan bahwa 78,4% kinerja karyawan di pengaruhi oleh etos kerja Islami, motivasi kerja dan disiplin kerja dan sisanya 22,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.**

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC, WORK MOTIVATION  
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT  
ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967  
KEBAYORAN BARU, SOUTH JAKARTA**

**Nur Vavan Arifan Nuzula**

NIM. 1817201025

Email: [yavanuzula@gmail.com](mailto:yavanuzula@gmail.com)

Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Economics and Business  
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAC**

This study aims to determine how the influence of Islamic work ethic, work motivation and work discipline on the performance of employees at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, South Jakarta, either partially or simultaneously.

This research uses quantitative reseach method. This type of research is field research. The data analysis method used in this study with the multiple linear regression method with SPSS. The data used in this study is primary data, by distributing online questionnaires. The sample in this study amounted to 60 employees of PT Asuransi Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.

The results showed that there was a positive and significant effect of Islamic work ethic on employee performance at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, South Jakarta. Work motivation has a negative and insignificant effect on employee performance at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, South Jakarta. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, South Jakarta. Simultaneously Islamic work ethic, work motivation and work discipline have an influence on the performance employee performance at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, Kebayoran Baru, South Jakarta. The result of the coefficient of determination is 0.784, which shows that 78.4% of employee performance is influenced by Islamic work ethic, work motivation and work discipline and the remaining 22.6% is influenced by other variables not used in this study.

***Keyword: Islamic Work Ethic, Work Motivation, Work Discipline, Performance***

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	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	H	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis dibawah)
ط	Ṭa	<u>Ṭ</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ža	<u>Ž</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en

و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## 2. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

## 3. *Ta' marbutah* di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة الفطر	ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

## 4. Vokal pendek

َ	Fathah	Ditulis	a
ِ	Kasrah	Ditulis	i
ُ	Dammah	Ditulis	u

## 5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تنسى	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm



4.	Kasrah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	Furûd

## 6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

## 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

## 8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan huruf *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Azza wa Jalla, Dzat Pemberi Petunjuk, yang menghapuskan kebodohan dalam proses tafaqquh fi ad-din. Lantaran taufiq dan hidayah-Nya, semua langkah dimudahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para sahabatnya, tabi'in, dan seluruh umat Islam yang senantiasa mengikuti semua ajarannya.

Dengan hidayah dan pertolongan Allah SWT, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi Syariah di UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis hanya bisa mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dan sumbang sarannya, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Roqib, M. Ag., Ketua UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M. Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., Wakil Rektor II UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, M. M., Wakil Rektor III UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi. Terimakasih atas segala

bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas semua kebaikan Bapak, Aamiin.

7. Dr. Atabik, M.Ag, Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. In Solikhin, M.Ag Wakil Dekan III Fakultas Ekonimi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dewi Laila Hilyatin, S. E., M. Si., Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Dani Kusumastuti, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik (PA)
11. Kepada dosen penguji Seminar Proposal dan dosen penguji Ujian Munaqasah yang telah menuntun penulis untuk memperbaiki Skripsi ini.
12. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
13. Kepada seluruh Karyawan dan staf yang bekerja di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Kepada Orang tua penulis, Bapak Alm. Mahwari, Bapak Sudir dan Ibu Soliah yang selalu memberikan segala bentuk perhatian, dukungan dan pengorbanan demi keberlangsungan pendidikan terbaik penulis sampai seperti sekarang ini.
15. Kepada diri sendiri yang sudah berjuang sampai detik ini, melewati berbagai rintangan kehidupan dan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik agar menjadi manusia yang bermanfaat dan bahagia dunia akhirat.
16. Terimakasih kepada Kakak dan Adik-Adik saya, yang selalu mendukung dalam hal apapun.
17. Keluarga besar penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga mampu berjuang sampai sejauh ini.

18. Terimakasih kepada saudara saya Tiffani Dika Permata S.Pd, Febri Yanto Praddirana S.Kom dan Muzaki Aziz S.E yang telah memberikan saran dan arahannya.
19. Terimakasih kepada sahabat sahabat saya Yunus, Tri, Ais, Apil, Romi, Fai Maya, Restu, Een, Windi, Jihan, Isna, Fiyan, Aldi, Ulil atas persahabatan yang supportif ini, terimakasih untuk selalu ada dalam suka dan duka kehidupan saya yang penuh banyak warna di dunia ini.
20. Terimakasih kepada keluarga besar TP 3 angkatan 2017 yang sudah banyak memberikan kontribusi positif dalam kehidupan saya, yang sebenarnya banyak juga negatifnya.
21. Teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah A angkatan 2018, terimakasih atas kebersamaan dan kenangan yang sangat berarti bagi penulis.
22. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT memberikan kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikanya skripsi ini. Aamiin.

Purwokerto, 07 September 2022

Penulis,



Nur Vavan Arifan Nuzula  
NIM. 1817201025

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRAC .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
<b>B. Batasan Masalah .....</b>	<b>9</b>
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
a. Manfaat Praktik .....	11
b. Manfaat Teoritis .....	11
F. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja .....	13
2. Etos Kerja Islami .....	18
3. Motivasi Kerja.....	22
4. Disiplin Kerja .....	25
<b>B. Landasan Teologis.....</b>	<b>29</b>
C. Penelitian Terdahulu .....	35
D. Kerangka Berfikir .....	38
E. Hipotesis Penelitian .....	39

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Variabel Penelitian dan Indikator .....	43
E. Sumber Data.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum PT. Asuransi BUMIDA 1967 .....	50
B. Karakteristik Responden .....	54
C. Analisis Data .....	56
D. Uji Asumsi Klasik.....	58
E. Uji Hipotesis.....	60
F. Pembahasan.....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



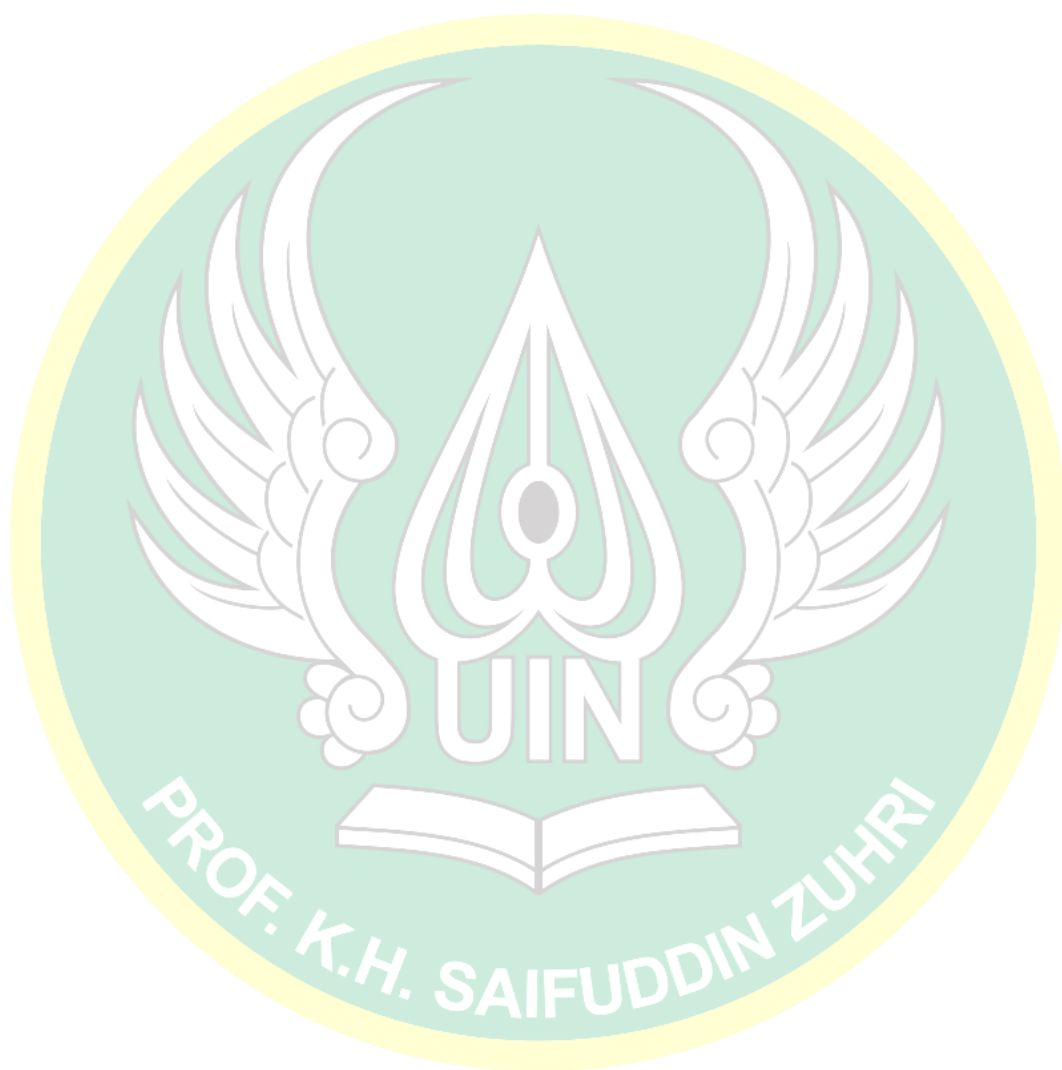
## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Pendapatan .....	3
Tabel 1. 2 Rekap Absensi 2021 .....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tebel 3. 1 Variabel dan Indikator .....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4. 2 Kaeakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islami .....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas .....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial .....	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan .....	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Teoritis.....	39
Gambar 4 1 Struktur Organisasi PT Asuransi BUMIDA 1967 .....	53





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Islam adalah agama yang mendominasi kehidupan manusia baik di dunia maupun akhirat. Islam juga sangat penting dalam pemberdayaan umat, karena Islam merupakan agama yang mengatur segala urusan. Oleh karena itu, Islam memandang pekerjaan sebagai bagian integral dari Islam. Bekerja, jika dilakukan dengan benar dan sungguh-sungguh, merupakan bagian dari upaya manusia untuk mendapatkan rezeki dan mencapai kesuksesan serta kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dari sudut pandang Islam, pekerjaan memenuhi kebutuhan hidup dianggap sebagai ibadah dan merupakan praktik hukum Islam (Rimiyati & Munawaroh, 2016).

Suatu perusahaan di dalamnya terdapat sebuah organisasi yang memerlukan sumber daya manusia untuk mengoperasikan dan menjalankan sistem kerja perusahaan tersebut. Manusia adalah pekerja yang memiliki peran aktif serta sangat berpengaruh dalam kegiatan suatu organisasi karena merupakan pembuat rencana, pelaku utama dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Meski perusahaan terdapat alat sangat canggih, namun tujuan organisasi tidak bisa dicapai tanpa peran aktif karyawan. Dalam sebuah perusahaan, peran karyawan sangat penting dalam menjalankan bisnis perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan memerlukan pelatihan, penerapan sistem kinerja dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat tercapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dilaksanakan, kinerja juga bisa disebut salah satu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan (Hidayat & Agustina, 2020).

Banyak sekali faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi apa yang dapat mendorong atau memberikan semangat agar kinerja

karyawan optimal (Fauzia , 2014). Dalam kerangka pemikiran Gibson, mengemukakan bahwa teori kinerja bisa dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, kondisi geografis mereka. Sub variabel keterampilan dan kemampuan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Terdapat juga variabel psikologis yang dianggap sebagai suatu variabel yang agak sulit diintervasikan secara nyata. Variabel psikologi adalah sesuatu yang banyak dipengaruhi oleh faktor keluarga, pengalaman kerja dan demografis. Dalam perusahaan PT Asuransi BUMIDA 1967, peningkatan kinerja karyawan adalah bagian yang sangat penting dari tujuan perusahaan, salah satu bentuk peningkatan SDM di PT Asuransi BUMIDA 1967 yaitu mereka sangat memperhatikan prestasi yang ada serta terus meningkatkan prestasi mereka, namun kinerja dalam perusahaan tersebut masih belum optimal karena masih kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi kedisiplinan kerja yang berdampak pada kinerja perusahaan (Indrasari, 2017: 53).

Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat bahwa kinerja pendapatan produksi premi PT Asuransi BUMIDA 1967 selama periode tahun 2020 mengalami kontraksi sebesar 18,5% dibandingkan kinerja pada tahun 2019. Jumlah keseluruhan produksi premi perusahaan selama periode 2020 tercapai sebanyak Rp.300.390.374.661 turun 18,5% dari pencapaian pada tahun 2019 yang mencapai Rp.368.518.181.057. Berdasarkan dengan neraca keuangan yang sudah di audit oleh Kantor Akuntansi Publik, menerangkan bahwa kinerja keuangan perusahaan selama tahun 2020 mengalami penurunan jika di bandingkan pada periode tahun sebelumnya. Karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967 seperti faktor pandemi COVID 19 dan terdampak

faktor internal yang terjadi pada induk perusahaan AJB Bumiputera yang membuat perusahaan tersebut mendapatkan pandangan buruk oleh masyarakat (Bumida, 2020).

**Tabel 1. 1**

NO	GROUP BISNIS	TARGET 2020	RELASI 2020	RATIO	RATIO 2019	GROWTH
1	PROPERTY	60.258.578.000	34.904.304.726	57,92%	46.622.861.977	-25,13%
2	MV	114.106.343.000	67.980.468.173	59,58%	95.467.887.592	-28,79%
3	MARINE CARGO	19.210.407.000	14.970.022.051	77,93%	14.908.394.084	0,41%
4	MARINE HULL	810.000.000	1.354.774.750	167,26%	1.195.350.638	13,34%
5	AVIATION HULL	-	-		215.736	-100,00%
6	ENGINEERING	4.241.708.000	908.034.587	21,41%	3.228.759.118	-71,88%
7	GENERAL ACCIDENT	145.250.579.000	95.212.077.711	65,55%	114.315.030.308	-16,71%
8	HEALTH INSURANCE	26.161.793.000	27.551.412.267	105,31%	27.003.226.300	2,03%
9	CUSTOM BOND	73.888.000	42.295.891	57,24%	88.337.075	-52,12%
10	CREDIT INSURANCE	393.000.000	331.584.416	84,37%	3.056.989.423	-89,15%
11	SURETY BOND	17.619.484.000	11.013.463.471	62,51%	15.350.348.725	-28,25%
12	KONTRA GARANSI BANK	-	10.143.293		52.241.279	-80,58%
13	MISCELLANEOUS	7.891.881.000	6.359.894.412	80,59%	5.549.224.437	14,61%
14	LIABILITY	48.982.339.000	39.751.898.912	81,16%	41.679.314.365	-4,62%
	TOTAL	445.000.000.000	300.390.374.661	67,50%	368.518.181.057	-18,49%

*Sumber data: Laporan Keberlanjutan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, 2020.*

PT Asuransi BUMIDA 1967 terus mengembangkan bisnisnya agar dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia serta turut membangun ekonomi berkelanjutan. PT Asuransi BUMIDA 1967 telah menetapkan beberapa program prioritas agar dapat menjaga keberlanjutan usaha dengan tanggung jawab terhadap nasabah, karyawan, pemegang saham, lingkungan, serta memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi masyarakat luas. Namun banyaknya isu yang beredar di masyarakat tentang klaim produk asuransi AJB Bumiputera 1912 perusahaan PT Asuransi BUMIDA 1967 mengklarifikasi bahwasannya mempunyai tata kelola dan manajemen bisnis yang berbeda dengan perusahaan AJB Bumiputera 1912 yang mana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak khusus di bidang asuransi jiwa sedangkan PT BUMIDA 1967 memasarkan produk asuransi umum yang hingga sekarang banyak pelanggan yang puas akan layanan dan produk yang di berikan. Survey kepuasan pelanggan

periode tahun 2021 tercatat 86,46% untuk nasabah korporasi dan 87,93% untuk nasabah non koperasi hasil tersebut meningkat dari tahun sebelumnya dimana tahun 2020 hanya tercapai kepuasan 78,42% (Bumida, 2021).

Setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing untuk menghadapi persaingan di dunia kerja agar perusahaan dapat bertahan dan terus berkembang di tengah-tengah persaingan, salah satu cara perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusia dalam perusahaan di tuntut untuk terus mengembangkan diri secara aktif. Pencapaian tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan tentunya didasarkan pada kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada pencapaian kinerja karyawan. Suatu perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas serta dapat mengolah asset perusahaan dengan benar agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Namun, didalam sebuah perusahaan dapat mengalami hambatan, salah satu hambatannya yaitu adanya perbedaan sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebut dengan etos kerja (Barsah & Ridwan, 2020).

Etos kerja adalah seperangkat nilai yang memiliki karakteristik manusiawi di dunia kerja. Tanpa adanya etos kerja, karyawan dapat terbebani dengan semua tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Etos kerja berkaitan dengan kepribadian dan melahirkan sikap moral. Sikap moral secara tulus dikaitkan dengan sikap kehendak. Etos kerja tumbuh dari nilai religious budaya serta lingkungan suatu masyarakat, sehingga etos kerja menjadi sumber kekuatan bagi karyawan dalam bekerja (Saleh & Utomo, 2018). Bekerja merupakan kebutuhan hidup manusia di dunia agar dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Etos kerja tumbuh dari keperluan yang mendesak sehingga manusia bekerja keras agar dapat hidup dengan layak. Maka sebab itu manusia mempunyai alasan yang baik agar bekerja keras karena dapat menikmati hasilnya. Karena bekerja keras adalah salah satu faktor yang dapat memperbaiki kehidupan manusia di dunia (Indrasari, 2017: 79).

Dalam ajaran islam, bekerja tidak hanya mencari kepentingan dunia saja, tetapi juga harus mementingkan akhirat, karena manusia tidak akan hidup selamanya di dunia ini, jadi perlu menyeimbangkan keduanya agar kita bisa mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Seorang karyawan harus berpegang teguh pada etos kerja sertapada keyakinan yang dianut dalam agamanya. Etos kerja islami adalah etos yang didasari pada nilai religious. Etos kerja islami merupakan etos kerja yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadis dimana setiap muslim harus bekerja untuk kebaikan dunia dan akhirat. Agama islam mempunyai ajaran yang berbeda dengan ajaran agama lain, dimana dalam bekerja seorang muslim dihadapkan kepada tiga tanggung jawab, yang pertama bertanggung jawab pada Allah SWT, yang kedua bertanggung jawab pada diri sendiri serta yang ketiga bertanggung jawab pada sesama manusia (Sunardi, 2019).

Selain etos kerja islami, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Kata Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" identik dengan kata "*to move*" memiliki makna bergerak. Motivasi adalah proses psikologis yang disebabkan oleh faktor-faktor yang terjadi baik di dalam ataupun di luar diri seseorang. Motivasi kerja dapat digunakan untuk mengukur jangka waktu dimana seseorang dapat terus bekerja. Motivasi bisa dimaknai sebagai kondisi psikologis serta sikap mental manusia yang mendorong atau mengarahkan tindakan ke arah pencapaian kebutuhan yang dapat memenuhi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana motivasi dan harapan kerja (gaji) dapat menciptakan motivasi seorang karyawan sehingga membuat seorang karyawan untuk memaksimalkan tanggung jawab pekerjaannya dengan begitu tujuan perusahaan juga akan tercapai karena kinerja karyawan yang maksimal (Primasari, 2019: 3).

Motivasi juga sebagai dorongan agar dapat menggerakkan dan mengarahkan tindakan individu untuk mencapai tujuan dan intensif tertentu. Memahami motivasi sangat penting dalam kinerja seseorang. Insentif dan

penghargaan serta masalah personal lainnya dapat mempengaruhi motivasi. Motivasi-motivasi yang ada pada diri manusia mengungkapkan tindakan menuju tujuan tercapainya tujuan kepuasan. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat diamati, tetapi bisa disimpulkan dari apa yang terlihat. Untuk memahami motivasi dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, karena pemikiran yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri (Safitri, 2020).

Motivasi kerja adalah faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap pada suatu perusahaan. Motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti keinginan karyawan untuk mencapai skor penilaian kinerja yang memuaskan dapat ditentukan oleh tindakan karyawan yang memenuhi persyaratan penilaian kinerja. Faktor eksternal seperti promosi pangkat, promosi karyawan tetap, gaji, tunjangan, serta ketetapan perusahaan. Dalam perusahaan motivasi kerja adalah rangsangan yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa kekuatan yang timbul dari keinginan seseorang untuk memuaskan serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan yang bertujuan untuk menumbuhkan gairah dan memberikan semua keterampilan serta kemampuan untuk kebutuhan perusahaan agar karyawan bersedia untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan perusahaan (Bagus & Satrya, 2019).

Selain Etos kerja islami dan Motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam suatu perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja kepada semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin kerja maka setiap tahap pelaksanaan kegiatan dapat berjalan secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Disiplin kerja digunakan oleh atasan atau manajer perusahaan sebagai alat ukur untuk berkomunikasi dan mencoba merubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam suatu perusahaan. Karyawan yang baik dapat

bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan dapat memaksimalkan potensinya (Daulay , 2019).

Kata disiplin dimaknai sebagai perilaku tertib, patuh dan dapat menguasai diri. Disiplin adalah suatu proses yang menumbuhkan perasaan individu yang secara objektif dapat menjaga dan meningkatkan tujuan organisasi dengan patuh dalam menjalankan peraturan perusahaan. Disiplin merupakan hal penting yang harus dijaga untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa seorang karyawan atau individu dapat dengan baik melaksanakan tugas-tugas atau hal-hal lain yang diberikan perusahaan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja yaitu sikap psikologis individu atau kelompok yang dapat mengikuti dan juga mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai sikap atau perbuatan dalam bekerja, disiplin kerja merupakan reaksi seseorang terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya, yang berarti reaksi individu terhadap aturan. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin dianggap sebagai tindakan atau sikap seseorang sebagai reaksi yang ditunjukkan terhadap suatu dorongan. Disiplin dapat dibina melalui pelatihan yang berfungsi untuk memperkirakan waktu dan biaya yang dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Rinaldi, 2016).

Disiplin kerja erat kaitannya dengan aturan dan juga sanksi berupa apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, hak, kewajiban dan tugas yang mengikat. Masalah disiplin pada setiap orang dalam perusahaan baik dia atasan ataupun bawahan dapat memberikan dampak terhadap kinerja bisnis dalam perusahaan (Primasari, 2019: 28). Ketika bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, disiplin kerja sangat penting karena dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sangat sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan atau organisasi dianggap memiliki kedisiplinan yang baik jika sebagian besar karyawannya mematuhi semua peraturan yang ada. Sanksi diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan

dan dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi (Anam & Rifqi, 2019).

**Tabel 1. 2**

	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi Keterlambatan
2021	Januari	19	144	0
	Februari	19	148	0
	Maret	20	145	66
	April	20	149	90
	Mei	17	149	105
	Juni	21	149	114
	Juli	21	148	0
	Agustus	20	146	125
	September	22	144	126
	Oktober	20	148	3
	November	22	145	16
	Desember	23	142	13

*Rekap Absensi Kantor Pusat PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, 2021.*

Dalam tabel diatas dapat kita lihat pada Kantor pusat PT Asuransi Umum Bumiputera (BUMIDA) 1967 masih banyak karyawan yang datang terlambat dalam absensi, meskipun sudah ditentukan oleh perusahaan jam masuk kerja namun tetap saja masih banyak yang terlambat. Absensi merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan dengan cara mengisi daftar hadir saat masuk atau pulang kerja. Absensi juga termasuk peraturan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua karyawan dalam dunia kerja, karena dapat berpengaruh dalam kinerja perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan yang baik bagi suatu perusahaan atau organisasi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua organisasi memang memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), namun setiap organisasi juga memiliki lingkungan kerja yang berbeda. Berbagai jenis pekerjaan dan orang-orang yang memiliki banyak perbedaan didalam sebuah organisasi atau perusahaan (Indrasari, 2017: 1).

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 adalah sebuah perusahaan asuransi. PT Asuransi BUMIDA 1967 didirikan atas gagasan oleh tim AJB Bumiputera 1912 sebagai perusahaan induk diwakili oleh Drs.



H.I.K. Suprakto dan Mohammad S. Hasyim, MA sesuai pada akte No.7 tanggal 8 Desember 1967 oleh Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.15 tanggal 20 Februari 1970. Perusahaan tersebut memiliki salah satu misi dalam menciptakan SDM yang unggul, di mana salah satu indicator dari SDM yang unggul yaitu dengan melihat kinerjanya (Bumida, 2020).

Kinerja bertanggung jawab dalam pelaksanaan bisnis dan keberhasilan suatu perusahaan yang diukur menurut kualitas dan kuantitas kinerja suatu karyawan. Evaluasi kinerja karyawan pada dasarnya adalah proses penilaian kerja yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk memberitahukan secara individual kepada karyawan hasil pekerjaan dalam hal keuntungan perusahaan. Maka dari itu karyawan harus diberitahu mengenai pekerjaannya apakah sudah optimal atau kurang optimal, sehingga dapat membuat karyawan terdorong agar dapat berprestasi atau lebih giat dalam bekerja. Berbakat, berkualitas, termotivasi dan mau bekerja dengan tim dapat menjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, atasan harus mampu menetapkan tujuan kerja yang dapat menghasilkan karyawan berkualitas yang termotivasi serta produktif (Irwanto, 2020).

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan variabel Etos Kerja Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja yang dianggap dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada

“Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah tersebut, maka penulis bisa merumuskan masalah yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan?
4. Apakah Etos kerja islami, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan serta latar belakang masalah, peneliti bermaksud untuk menguji pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Praktik**

Peneliti berharap hasil dalam penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat sebagai referensi literatur serta memberikan informasi mengenai pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang permasalahan topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu juga dapat dikembangkan lebih luas lagi baik dalam tempat penelitian yang sama maupun berbeda di waktu yang akan datang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi pada halaman awal terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, motto, kata pengantar, pedoman transliterasi, daftar isi, daftar gambar dan abstrak skripsi. Pada bagian selanjutnya akan dibahas per bab yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Kajian Pustaka, dalam bab ini membahas tentang Kerangka Teori yang membahas tentang teori yang menjadi landasan penelitian yang berkaitan dengan Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini membahas tentang Jenis penelitian, Waktu dan Tempat penelitian, Populasi dan Sampel penelitian, Variabel dan Indikator penelitian, Teknik pengumpulan data dan Analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini berisi tentang pembahasan mengenai hasil dari penelitian pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V Penutup, dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

Bagian Akhir skripsi terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Piagam-Piagam dan Daftar Riwayat Hidup.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam Bahasa Indonesia merupakan kata dasar dari “kerja”, sedangkan dalam akronim Bahasa Jawa kinerja berasal dari kata “ken kerja” yang harusnya disingkat menjadi kenerja, namun kata tersebut cukup sulit untuk diucapkan sehingga diubah menjadi kata kinerja yang mempunyai arti supaya bekerja atau disuruh kerja (Primasari, 2019 : 3). Secara etimologi, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab dalam suatu organisasi atau perusahaan (Desky, 2014).

Menurut Helfert, kinerja merupakan hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen yang menjadi penilaian sebagai kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, Kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah dalam menuju suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi yang bersangkutan (Indrasari, 2017 : 51).

Menurut mangkunegara, kinerja pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, keduanya mempunyai hubungan yang begitu erat satu sama lain dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam kata lain jika kinerja individu baik maka kinerja organisasi juga baik dan sebaliknya. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan

yang ditetapkan harus adanya organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang mempunyai peran aktif sebagai penggerak dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut yang disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan di katakan baik jika seorang karyawan mempunyai keahlian yang tinggi dan dapat melaksanakan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan dikerjakan dengan baik ( Primasari, 2019 : 3).

Kinerja telah menjadi peran penting dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi peran utama dalam organisasi, karena kinerja merupakan kunci, penggerak dan pembuat rencana dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi yang baik akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain dengan cara tertentu, melalui proses yang terdapat dalam pengembangan individu maupun lingkungan tempat mereka bekerja.

Dalam teori Gibson tentang kinerja mengatakan bahwa model teori kinerja bisa dijelaskan dengan sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokan menjadi sub variabel kemampuan dan keterampilan , latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub variabel kemampuan dan keterampilan menjadi faktor penting dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Variabel psikologis merupakan variabel yang agak rumit untuk dijelaskan dimana variabel tersebut banyak dipengaruhi oleh fsktor keluarga, pengalaman kerja dan demografis (Indrasari, 2017 : 53).

## **b. Tujuan Kinerja**

Kinerja mempunyai tujuan dimana tujuan umum kinerja yaitu untuk memunculkan budaya karyawan dan organisasi agar bertanggung jawab atas peningkatan proses dan keterampilan kerja secara terus-menerus. Adapun tujuan kinerja secara khusus dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Mencapai peningkatan kinerja yang terus – menerus.
- b. Dorongan untuk membuat perubahan yang condong pada orientasi kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan kepercayaan karyawan.
- d. Mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kepuasan kerja, dan memanfaatkan potensi individu mereka untuk kepentingan organisasi (perusahaan).
- e. Membangun relasi dengan sesama karyawan maupun atasan dalam perusahaan yang lebih positif dan terbuka dalam berkomunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas dalam perusahaan tersebut.
- f. Membuat kesepakatan dalam bentuk tujuan kerja dan standar kinerja untuk meningkatkan tujuan yang diharapkan.
- g. Dapat memfokuskan pada keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.
- h. Dapat memberikan pengukuran dan kriteria evaluasi yang akurat dan obyektif terkait dengan pencapaian tujuan dan kriteria yang disepakati.
- i. Memberikan bonus atas pencapaian kinerja karyawan baik berupa uang ataupun penghargaan.
- j. Membimbing karyawan agar senantiasa mengasah kemampuan kerja agar bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.
- k. Mengapresiasi serta mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang berkualitas.

1. Memberikan dukungan terhadap manajemen agar mempunyai kualitas yang baik dalam pengelolaan perusahaan agar kinerja organisasi maupun karyawan meningkat (Abdullah, 2014 : 260).

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak peranan kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu sesuatu yang mengarah pada jumlah kerja yang telah dilakukan oleh seseorang karyawan seperti berapa banyak dokumen yang dikerjakan, produk yang di buat dan barang yang dikirim dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu hasil kerja atau kegiatan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien dalam perusahaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu pemanfaatan masa seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut.

4. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu apabila seorang karyawan tingkat kehadirannya di bawah standar kerja yang berlaku dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut tidak dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan tersebut.

5. Kerjasama

Kerjasama yaitu keadaan di mana seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai satu sama lain serta berkontribusi bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Desky, 2014).



#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak ahli yang mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan. Salah satunya menurut Gibson mengatakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan lewat sejumlah variabel yang bisa mempengaruhi perilaku seorang, terdapat 3 variabel yaitu yang pertama Variabel Individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan serta mental dan fisik, latar belakang terdiri dari keluarga, tingkat social dan gaji dan demografis terdiri dari umur, asal-usul, jenis kelamin, agama. Yang kedua yaitu Variabel organisasional terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Kemudian variabel ketiga yaitu variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dari faktor-faktor tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau kinerja adalah variabel yang dapat dirubah dengan jalan tertentu dengan proses pengembangan individu maupun lingkungan mereka bekerja (Indrasari, 2017 : 54).

#### **e. Kriteria Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena merupakan proses membandingkan kinerja individu dengan standar yang diterapkan dalam perusahaan sebagai tolak ukur atasan dalam melihat aktivitas dan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Kriteria penilaian kinerja yang efektif di lakukan dengan cara *fair* dan objektif. *Fair* merupakan suatu hal yang telah disepakati dan objektif merupakan nilai-nilai yang berkaitan dengan pencapaian seorang karyawan dengan tolak ukur sebagai berikut :

1. Strategi Kongruensi yaitu penilaian kinerja yang sesuai dengan strategi, tujuan dan lingkungan organisasi.
2. Keabsahan yaitu penilaian kinerja dengan mengukur seluruh aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, yang mana penilaian

harus sesuai dengan fakta yang terjadi dalam perusahaan tempat karyawan bekerja.

3. Kesepakatan yaitu penerapan standar kerja harus disepakati dan dapat diterima oleh seluruh karyawan.
4. Realistis yaitu seorang karyawan dengan prestasi yang tinggi dapat mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan.
5. Objektif yaitu standar penilaian kerja berdasarkan dengan aspek yang telah dibuat perusahaan (Masram, 2015 : 126).

## **2. Etos Kerja Islami**

### **a. Pengertian Etos Kerja Islami**

Istilah etos berasal dari Bahasa Yunani yaitu “ethos” yang memiliki arti penampilan karakter individu yang sejalan dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, sikap dan perilaku yang dapat dipercaya sepenuhnya oleh orang lain (Mogot, 2019). Dari kata etos, tercipta kata *ethic* yang berarti pedoman, moral atau tata cara sopan santun. Etika adalah ilmu yang dapat mengetahui mana yang baik dan buruk serta memperlihatkan amal perbuatan manusia yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Etika selalu berkaitan dengan agama, karena menjadi sumber yang diakui manusia secara umum. Agama selalu menempatkan etika untuk menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari (Nur Kholis, 2018).

Kerja merupakan aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau suatu produk yang berkualitas yang dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan. Manusia sebagai makhluk pekerja yang berkontribusi positif dalam kehidupan di bumi harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dengan apa yang telah diciptakan-Nya

seperti memanfaatkan sumber daya alam untuk kebermanfaatan umat manusia (Wahyuningsih , 2019).

Etos kerja adalah seperangkat nilai yang memiliki karakteristik manusiawi di dunia kerja. Etos kerja tumbuh dari nilai religious budaya serta lingkungan masyarakat yang menjadikan etos kerja sebagai sumber kekuatan bagi karyawan dalam bekerja. Etos kerja juga tumbuh dari kepentingan yang mendesak yang membuat manusia agar bekerja keras agar dapat kehidupan yang layak. Dengan demikian manusia mempunyai alasan yang baik agar bekerja keras karena dapat menikmati hasilnya, Bekerja keras merupakan salah satu faktor yang dapat memperbaiki kehidupan manusia di dunia (Primasari, 2019 : 79).

Seorang karyawan harus berpegang teguh pada etos kerja serta pada keyakinan yang dianut dalam agamanya. Etos Kerja Islami adalah etos yang didasari pada nilai religious, yang bersumber dari Al Quran dan Hadis dimana setiap muslim harus bekerja untuk kepentingan dunia dan akhirat. Dalam Islam seseorang muslim dalam bekerja dihadapkan kepada tiga tanggung jawab, yang pertama tanggung jawab kepada Allah SWT, yang ke dua bertanggung jawab pada diri sendiri serta yang ke tiga bertanggung jawab pada sesama manusia (Sunardi, 2019).

Dalam Islam bekerja sampai pada tingkatan tertinggi bahwa bekerja sama dengan beribadah, dimana Islam telah mengangkat aktifitas bekerja setara level dengan kewajiban *religious* yang di sambungkan dengan kata iman. Antara iman dan kerja (amal) sama dengan hubungan antara akar dengan pohonnya, yang mempunyai sifat ketergantungan satu dengan yang lain. Seorang manusia hidup di dunia jika tidak memiliki kerja maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Dalam pandangan Al Quran, kerja dan iman adalah dua hal yang menentukan posisi dan status seseorang dalam

kehidupan , sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al- An'am (6) ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : Masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.

Derajat seseorang akan berubah dalam kondisi lebih baik atau lebih buruk, sesuai dengan usaha kerja keras yang dilakukannya, karena Allah SWT tidak akan merubah derajat seseorang dalam kehidupannya, kecuali orang tersebut mau melakukan perubahan pada dirinya dengan berusaha sebagaimana dalam surah Al-Najm (53) ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Nur Kholis, 2018).

Max Weber merupakan tokoh besar yang mengatakan teori etos kerja islami menciptakan suatu teori ilmu besar yang disebut teori fungsional. Teori fungsional berpendapat bahwa fungsi agama dapat mendukung dan mensejahterakan masyarakat, maka dari itu agama berfungsi fungsional dalam pemersatuan solidaritas suatu tempat. Dalam agama islam terdapat nilai-nilai humanis, keadilan, tanggung jawab, amanah, ikhlas, tawakal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Desky, 2014).

## **b. Indikator Etos Kerja Islami**

### **1. Kejujuran**

Kejujuran adalah sikap yang menciptakan akhlak yang membentuk kepribadian seseorang menjadi berakhlak mulia. Orang yang mempunyai sikap jujur selalu berpikiran terbuka, memiliki keberanian untuk mengatakan apa adanya dan mempunyai moralitas yang kuat yang menjadikannya terhindar dari hal – hal yang salah dan bersifat menipu.

## 2. Istiqamah

Istiqamah adalah kemampuan seseorang dalam bersikap taat kepada prinsip-prinsipnya, tidak mudah menyerah dan teguh pada pendiriannya walaupun harus berhadapan dengan risiko yang harus dilewati. Seseorang karyawan jika mempunyai sifat istiqamah berarti mau memperjuangkan apa yang menjadi tujuannya, dalam menjalankan pekerjaannya selalu patuh terhadap prinsipnya meskipun ada risiko yang dapat merugikan dirinya namun baginya bekerja adalah amanat yang wajib dilaksanakan.

## 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap adil dalam menjalankan aktifitasnya dengan sebaik-baiknya, di karenakan hasil harus di pertanggung jawabkan. Seorang karyawan jika memiliki sikap tanggung jawab maka akan bekerja dengan kesungguhan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bagi seorang muslim amal perbuatannya tidak hanya di pertanggung jawabkan kepada manusia saja namun kepada Allah SWT di akherat kelak juga akan di pertanggung jawabkan seperti firman Allah surah Al Muddatstsir (74) ayat 38 :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya : Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya (Sunardi, 2019).

## 4. Ikhlas

Ikhlas adalah sikap yang bersih, tulus dan tidak bercampur dengan hal hal yang mengotori diri sendiri. Seorang karyawan muslim yang memiliki etos kerja islami, maka dia akan bekerja semata mata karena Allah SWT bukan karena ingin menumpuk kekayaan saja. Bekerja karena berkeyakinan kewajiban dari Allah yang harus di lakukan, dan harus dilakukan sebaik mungkin agar mendapatkan berkah dunia akhirat.

Menurut Toto Tasmara, orang yang ikhlas dalam bekerja akan melakukan tugasnya secara professional karena pekerjaan merupakan amanat yang harus di laksanakan dengan sebaik baiknya. Ikhlas bukan hanya menyikapi pekerjaan saja, tetapi juga cara membentuk seseorang dengan sikap bersih yang melakukan segala sesuatu dengan sepenuh hati tanpa tindakan menyimpang atau menipu.

#### 5. Bekerja keras

Bekerja keras adalah sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan mempunyai keyakinan bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan ganjaran yang sesuai dengan apa yang di lakukan (Sunardi, 2019).

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu "*movere*" identik dengan kata "*to move*" yang memiliki makna mendorong atau penggerak. Motivasi adalah proses psikologis yang di sebabkan oleh faktor-faktor yang terjadi baik di dalam ataupun di luar diri seseorang.. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan mental dan sikap manusia yang mengarahkan atau membimbing tindakan menuju terwujudnya kebutuhan yang memberikan energi, meningkatkan aktivitas (gerakan), memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau menginspirasi karyawan untuk secara sukarela dan kemauan yang tidak dipaksakan untuk bekerja sama. Motivasi berasal dari dua faktor. Dengan kata lain, faktor internal adalah faktor yang terjadi di

dalam diri seseorang, dan faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar diri seseorang (Malka, 2020).

Motivasi kerja adalah faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap pada suatu perusahaan. Dalam perusahaan motivasi kerja adalah rangsangan yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa kekuatan yang timbul dari keinginan seseorang untuk memuaskan serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan dengan tujuan untuk menumbuhkan gairah dan memberikan semua keterampilan serta kemampuan untuk kebutuhan perusahaan agar karyawan bersedia untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan perusahaan (Bagus & Satrya, 2019).

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang terbaik. Karena diasumsikan bahwa kepentingan pribadi karyawan tertutupi oleh keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan yang bermotivasi tinggi dapat mencapai kinerja terbaik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, ciptakan komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap tugas (Safitri, 2020).

Motivasi erat kaitannya dengan kebutuhan. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu ukuran dari kebutuhan yang dasar hingga kebutuhan yang kompleks. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, tetapi hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang dapat mendorong perilaku sedangkan kebutuhan yang terpenuhi tidak dapat bertindak sebagai motivasi. Kebutuhan yang tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan

yang tingkat rendah terpenuhi sampai batas kepuasan minimum. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia sebagai makhluk pekerja. Motivasi menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana mengembangkan gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras, menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (I. Hidayat & Agustina, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dorongan atau motivasi, motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yang mana terdapat teori dari Victor Vroom tentang motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu adanya hubungan antara gaji atau harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang karyawan bersedia melakukan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Terdapat hubungan erat antara harapan dan kebutuhan manusia itu sendiri berdasarkan hubungan antara upaya kerja, kinerja dan hasil kinerja itu sendiri (Primasari, 2019 : 4).

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

##### **1. Gaji**

Gaji merupakan sesuatu yang dapat merangsang seseorang agar termotivasi dimana dengan adanya gaji atau upah kerja maka akan timbul suatu harapan, yang dapat menciptakan motivasi seorang karyawan agar bersedia bekerja dengan kinerja yang baik (Primasari, 2019 : 3).

##### **2. Tantangan**

Tantangan merupakan sesuatu yang dapat memotivasi individu dalam menjalankan pekerjaannya seperti pencapaian target, kenaikan jabatan dan melakukan pekerjaan baru yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

##### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dapat memotivasi seseorang karyawan, dimana tanggung jawab tersebut seperti



berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

#### 4. Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu hal yang membuat keinginan dan menjadi kebutuhan seorang karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja kerasnya yang sudah dicapai. Dengan hal tersebut seorang karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya meskipun terasa sulit, berat dan penuh tantangan tetap dilaksanakan untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinnya.

#### 5. Keamanan

Keamanan dalam bekerja menjadi pendorong seorang karyawan dalam bekerja, dimana kebutuhan fisiologi telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini berkaitan dengan keamanan secara ekonomi, sosial berupa ancaman dan lingkungan hidup. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rasa aman seorang karyawan terpenuhi dengan cara perusahaan memberikan asuransi keselamatan dan tunjangan di hari tua (Marnis & Priyono, 2008 : 270).

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Pengertrian

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, bersedia melaksanakan tugas dengan sesuai perintah, tidak menyimpang dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya. Selain itu, disiplin juga dipandang sebagai kekuatan yang berkembang dalam diri pekerja itu sendiri, membimbing pekerja untuk secara sukarela mengambil keputusan, mengatur, dan tunduk pada nilai dan aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Syesia & Arif, 2021).

Disiplin yaitu proses yang menumbuhkan perasaan individu secara objektif untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan

organisasi dengan mematuhi peraturan organisasi. Disiplin merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dapat menjalankan tanggung jawab dan hal-hal lain yang diberikan oleh perusahaan dengan baik (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Discenza dan Smith mengatakan disiplin adalah sikap taat pada aturan, etika, norma yang berlaku dalam suatu tempat. Disiplin kerja juga sebagai penerapan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari aturan, tetapi tidak semua tindakan disiplin berupa hukuman. Disiplin adalah visi organisasi atau kantor tempat kita tinggal, dengan tujuan untuk tidak hanya mengikuti aturan kantor, hadir tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga menyelesaikannya sesuai dengan jalur misi kantor tersebut (Simoes, 2017).

Disiplin kerja digunakan oleh atasan sebagai alat untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seorang karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Farisi, 2020). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang di berikan kepadanya, sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya (Malka, 2020).

Disiplin kerja berhubungan dengan aturan dan juga sanksi berupa apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, hak, kewajiban serta tugas yang mengikat. Dalam sebuah perusahaan, baik dia atasan maupun bawahan disiplin dapat memberikan dampak terhadap kinerja bisnis didalam perusahaan tersebut ( Primasari, 2019 : 28). Dalam sebuah perusahaan disiplin kerja sangat penting dimana hal tersebut dapat mendorong terwujudnya motivasi dan

tujuan suatu perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawan mentaati setiap peraturan yang berlaku. Sanksi sangat di butuhkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan mengarahkan karyawan agar menaati peraturan yang ada (Anam & Rifqi, 2019).

Menurut Rivai bentuk-bentuk disiplin terdapat empat perspektif yang berhubungan dengan disiplin kerja yaitu disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu (Rozalia & Ruhana, 2015).

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena tanpa disiplin karyawan yang baik sulit untuk organisasi mencapai tujuan yang ditargetkan. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Salah satu teori yang memperkuat disiplin dapat mempengaruhi kinerja adalah teori dari Robert E. Quinn Cs. yang menjelaskan bahwa disiplin meliputi ketaatan dan patuh terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi, dengan adanya sanksi bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang dibuat perusahaan. Masalah disiplin dalam suatu perusahaan baik dia atasan maupun bawahan dapat memberikan dampak terhadap kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut (Primasari, 2019 : 28)

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

### **1. Kehadiran**

Kehadiran merupakan hal yang sangat pokok dalam kedisiplinan. Seorang karyawan jika memiliki kedisiplinan yang rendah maka sering terlambat dalam bekerja, begitu sebaliknya jika seorang karyawan mempunyai disiplin yang baik maka akan selalu hadir lebih awal dari waktu absen.

### **2. Kepatuhan dalam standar kerja**

Kepatuhan dalam standar kerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan akan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

### **3. Kepatuhan dalam peraturan kerja**

Kepatuhan dalam peraturan kerja yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **4. Sanksi hukuman**

Sanksi hukuman menjadi peran penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dimana dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan yang sudah diterapkan dalam suatu perusahaan.

### **5. Ketegasan pimpinan**

Ketegasan atasan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dimana seorang pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan tindakan tegas pimpinan dalam menerapkan hukuman yang telah ditetapkan membuat karyawan segan untuk melanggar dan mengakui kepemimpinannya. Dengan demikian,

pimpinan akan memelihara ke disiplin karyawan perusahaan tersebut (Sinambela, 2016 : 358).

## B. Landasan Teologis

### 1. Kinerja dalam pandangan Islam

Manusia di ciptakan oleh Allah sebagai pemakmur di bumi dengan cara bekerja. Dalam Islam bekerja sama tingkatannya dengan ibadah karena dengan bekerja manusia telah melaksanakan tugas menjadi khalifah Allah di bumi seperti dalam firman Allah dalam surah Hud (11) ayat 61 :

هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ

Artinya : Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya. Oleh karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya.

Bekerja dan amal dalam pandangan muslim telah menjadi tujuan hidup baik di dunia maupun akhirat. Kehidupan tidak hanya mengejar kebaikan untuk akhirat saja, namun harus mengejar kebaikan di dunia juga agar hidup seimbang. Islam telah menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta meremehkan urusannya termasuk sikap yang tercela seperti dalam firman Allah dalam surah Al Qasas (28) ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (Domingun, 2022).

Bekerja telah menjadi kewajiban bagi seorang muslim agar dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, dengan berbagai kemudahan hidup untuk mendapatkan rezeki di bumi Allah yang penuh nikmat ini sebagai mana di jelaskan dalam firman Allah dalam surah Al A'raf (7) ayat 168:

وَقَطَّعْنَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أُمَّمًا مِّنْهُمْ الصَّالِحُونَ وَمِنْهُمْ دُونَ ذَلِكَ كَوَّابِلٌ لَّهُمْ بِالْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

Artinya : Kami membagi mereka di bumi ini menjadi beberapa golongan. Di antaranya ada orang-orang yang saleh dan ada (pula) yang tidak. Kami menguji mereka dengan berbagai kebaikan dan keburukan agar mereka kembali (pada kebenaran).

Bekerja apabila dilaksanakan selain bisa mendapatkan pahala, bekerja juga dapat menghapus dosa dosa orang muslim. Dalam hal tersebut sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Thabrani sebagai berikut :

مَنْ أَمْسَى كَأَلًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya : Barangsiapa yang di waktu sore merasa lelah karena bekerja dengan kedua tangannya dalam mencari nafkah, maka di saat itu diampuni dosa baginya.

Bekerja juga dapat mengangkat derajat seseorang sesuai dengan hasil usaha yang dilakukannya seperti yang di jelaskan dalam firman Allah dalam surah Al Ahqaf (46) ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.

Dari ayat dan hadis diatas dapat kita ketahui bahwa bekerja merupakan kewajiban yang harus di lakukan oleh manusia karena dengan bekerja kita dapat memperoleh pahala dan keberkahan keberkahan lain dan juga Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang dilakukannya. Apabila seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan tugas tugas pekerjaan, maka dia akan mendapatkan keuntungan dari hasil usaha kerja kerasnya dan keuntungan bagi perusahaan tempat dia bekerja (Domingun, 2022).

## 2. Etos Kerja Islami

Seorang muslim dalam bekerja seharusnya selalu didasari dengan etos kerja Islami yang di hadapkan kepada tiga tanggung jawab, yaitu yang pertama tanggung jawab terhadap Tuhan-Nya, yang mana dalam bekerja seorang muslim berlandasan dengan keimanan dan selalu bersyukur. Kemudian yang ke dua tanggung jawab terhadap diri sendiri,

yaitu dalam kaitannya seorang muslim bekerja merupakan keharusan, bekerja harus halal dan benar, menempuh jalan yang lurus, sabar, jujur, optimis, selalu meningkatkan kualitas diri, berilmu dan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Terakhir ada tanggung jawab terhadap orang lain, dalam kaitannya seorang muslim bekerja dapat menunaikan zakat dan bersedekah, selalu berbicara jujur, amanah, pemaaf dan adil.

Islam dengan Al Qur'an sebagai pedoman hidup yang mempunyai ajaran yang bersifat universal, abadi dan sesuai untuk segala tempat dan zaman dalam mengatur kehidupan manusia. Islam juga agama yang mengatur dan memberikan tatanan hidup manusia dengan sempurna, seperti permasalahan bekerja yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi manusia. Dalam Al Qur'an terdapat ayat-ayat yang mengemukakan nilai-nilai dan etika yang menjadi pedoman etos kerja Islami dalam bekerja antara lain yaitu :

- 1) Bekerja dengan jalan yang lurus berdasarkan firman Allah dalam surah Hud (11) ayat 112 :

فَأَسْتَقِيمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Maka, tetaplah (di jalan yang benar), sebagaimana engkau (Nabi Muhammad) telah diperintahkan. Begitu pula orang yang bertobat bersamamu. Janganlah kamu melampaui batas! Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

- 2) Bekerja berlandaskan kepada keimanan, dengan kata lain poros dari kerja adalah tauhid yang sesuai dengan firman Allah dalam surah Al Isra' (17) ayat 84 :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (Nur Kholis, 2018).

Ayat tersebut mengandung perintah yang berarti harus di jalankan, apabila ada seseorang yang hanya berdiam diri dan tidak mau bekerja maka dia telah melanggar perintah Allah, karena sesungguhnya Iman kepada Allah mendasari setiap aktivitas kerja seseorang. Bekerja bukanlah tujuan untuk mendapatkan uang saja,

namun bekerja merupakan kewajiban dan ibadah karena patuh dalam mengikuti perintah Allah sesuai dengan perjanjian manusia dengan Allah SWT saat masih di alam ruh.

- 3) Melakukan pekerjaan dengan cara *Itqan* yaitu bersungguh-sungguh, teliti dan rapi seperti dalam firman Allah dalam surah An Naml (27) ayat 88 :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا شَيْءٌ إِنَّهُ خَبِيرٌ  
بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya : Engkau akan melihat gunung-gunung yang engkau kira tetap di tempatnya, padahal ia berjalan seperti jalannya awan. (Demikianlah) penciptaan Allah menjadikan segala sesuatu dengan sempurna. Sesungguhnya Dia Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Serta dalam sabda Nabi Muhammad yang diriwayatkan oleh Al Baihaki yang berbunyi “*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqan (tekun, rapi dan teliti)*” (Domingun, 2022).

### 3. Motivasi kerja dalam pandangan Islam

Motivasi yaitu sesuatu yang dapat mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi dalam diri seseorang dapat tumbuh sebagai daya dorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku agar dapat mencapai tujuan kepuasan bagi dirinya sendiri. Orang yang memiliki motivasi tinggi apabila mempunyai alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh sungguh (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi kerja dalam pandangan Islam yaitu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, yang muncul dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang menjadi sikap hidup mendasar terhadapnya yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits. Manusia bekerja bukan hanya mencari kehidupan dunia melainkan bekerja karena menjalankan perintah dari agama. Manusia bekerja sesuai dengan kehendak hati serta memperhatikan manfaat pekerjaannya, setiap pekerjaan yang dilakukan akan dilihat oleh Allah, Rasul dan para mukminin yang akan menjadi



saksi atas pekerjaan yang dikerjakannya dan amal-amal perbuatan akan di kembalikan kelak di akhirat nanti.

Allah memotivasi hamba-Nya agar dapat bersungguh-sungguh dalam proses amal dan melakukan pekerjaan, karena hal tersebut yang akan dilihat dan dinilai-Nya seperti dalam firman Allah dalam surah At Taubah (9) ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Seorang individu yang selalu melakukan amal soleh dan patuh terhadap Allah dan Rasul-Nya maka akan dilipat gandakan balasan dan pahala baginya. Hal tersebut dapat memotivasi individu agar dapat terus bekerja dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk dirinya yang sesuai dengan aturan Islam seperti dalam firman Allah pada surah Al Ahzab (33) ayat 31 :

وَمَنْ يَّقْتُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya : Siapa di antara kamu (istri-istri Nabi) yang tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal saleh, niscaya Kami anugerahkan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia (Isra & Mukkthi, 2021).

Melakukan pekerjaan dan amal merupakan suatu perwujudan rasa syukur terhadap nikmat Allah SWT. Bekerja merupakan bukti adanya iman dan ukuran terhadap pahala dan siksa, pekerjaan disamping mempunyai tujuan berupa upah juga mempunyai tujuan agar memperoleh keridhaan Allah. Prinsip tersebut yang harus dipegang teguh oleh umat Islam agar pekerjaan mereka bermanfaat sepanjang zaman seperti dalam firman Allah yang menjelaskan hal tersebut dalam surah Saba' (34) ayat 31 :

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَنْ نُؤْمِنَ بِهَذَا الْقُرْآنِ وَلَا بِالَّذِي بَيْنَ يَدَيْهِ وَلَوْ تَرَىٰ اِذِ الظَّالِمُونَ مَوْقُوفُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ يَرْجِعُ بَعْضُهُمْ اِلَىٰ بَعْضٍ الْقَوْلَ يَقُولُ الَّذِي اسْتُضْعِفُوا لِلَّذِينَ اسْتَكْبَرُوا لَوْلَا اَنْتُمْ لَكُنَّا مُؤْمِنِينَ

Artinya: Orang-orang yang kufur berkata, “Kami tidak akan pernah beriman kepada Al-Qur’an ini dan tidak (pula) kepada (kitab) yang sebelumnya.” (Alangkah mengerikan) jika engkau (Nabi Muhammad) melihat orang-orang zalim ketika mereka dihadapkan kepada Tuhannya (saat) sebagian mereka mengembalikan perkataan kepada sebagian yang lain (saling berbantah). (Para pengikut) yang dianggap lemah berkata kepada (para pemimpin) yang menyombongkan diri, “Seandainya bukan karenamu, niscaya kami menjadi orang-orang mukmin” (Isra & Mukkthi, 2021).

#### 4. Disiplin kerja dalam pandangan Islam

Disiplin kerja sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi baik dalam skala besar maupun kecil. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci dalam menuju kesuksesan, karena kesuksesan merupakan hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan menjadikan semuanya tertata, dengan demikian dapat memudahkan untuk membentuk pola dalam bekerja.

Disiplin kerja dalam pandangan Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan oleh individu dengan rasa tulus, ikhlas, taat, mengikuti aturan dan patuh. Islam sebagai ajaran yang sempurna yang memuat berbagai aspek terkait tentang kehidupan manusia yang dapat mewujudkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan. Hal tersebut dapat dilihat apabila seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah melaksanakan amanah dan tanggung jawab yang telah diberikan orang banyak dengan baik. Dalam ajaran Islam terdapat ayat ayat Al Qur’an yang memerintahkan disiplin dalam bekerja dalam artian taat pada peraturan yang ada seperti dalam firman Allah dalam surah An Nisa (4) ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika

kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).

Adapun surah lain yang menjelaskan kedisiplinan yaitu surah Al ‘Asr (103) ayat 3 :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.

Ayat diatas mengandung artian yaitu pekerjaan yang apabila dilakukan maka dapat terhenti suatu kerusakan atau apabila dikerjakan akan memperoleh manfaat dan kesesuaian. Amal saleh yang dimaksud dalam ayat diatas yaitu segala perbuatan yang berguna bagi diri sendiri, keluarga, kelompok maupun keseluruhan . Maka dari itu, disiplin dalam bekerja menjadi suatu hal yang sangat penting dalam islam. Dengan adanya disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan yang akan bermanfaat dalam kehidupan manusia (W. Abdullah, 2015).

### C. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan tentang penelitian yang akan penulis lakukan baik dari segi judul maupun isi.

1. Dalam analisis jurnal Wahyuningsih, dkk. Universitas Muslim Indonesia (2019), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”. Dari hasil analisis yang dilakukan bisa kita ketahui bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar (Wahyuningsih., 2019).
2. Dalam nalisis jurnal Deni Syesilia dan Mochamad Syaiful Arif. Universitas Wijaya Putra Surabaya (2021), dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa”. Dari hasil analisis yang

dilakukan bisa kita ketahui bahwa Etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Syessilia & Arif, 2021).

3. Dalam analisis jurnal Angel Maudul, dkk. Universitas Sam Ratulangi (2018), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967”. Dari hasil analisis yang dilakukan bisa kita ketahui bahwa kepemimpinan etis dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Maudul, 2016).
4. Dalam analisis jurnal Metik Asmike, dkk. Universitas PGRI Madiun (2021), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun”. Dari hasil analisis yang dilakukan bisa diketahui bahwa secara parsial kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada koperasi tri dana mandiri dungus madiun dan secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada koperasi tri dana mandiri dungus madiun (Metik Asmike, 2021).
5. Dalam analisis jurnal Andi Eldi Indra Malka, dkk. Universitas Muslim Indonesia (2020)., dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil analisis yang telah dilakukan bisa kita ketahui bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Malka, 2020).

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Wahyuningsih, Siti Sukmawati dan Jafar Basalamah(Wahyuningsih, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen yang digunakan yaitu Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja.</li> <li>2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan</li> <li>3. Menggunakan metode Kuantitatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja.</li> <li>2. Responden serta lokasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.</li> </ol>
2.	Deni Syesilia dan Mochamad Syaiful Arif(Syesilia & Arif, 2021)	Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen yang digunakan yaitu Disiplin Kerja.</li> <li>2. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>3. Menggunakan metode Kuantitatif.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja.</li> <li>2. Responden dan lokasi penelitian berbeda.</li> </ol>
3.	Angel Maudul, Riane J. Pio dan Roy F. Runtuwene(Maudul, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>2. Menggunakan Metode Kuantitatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan</li> </ol>

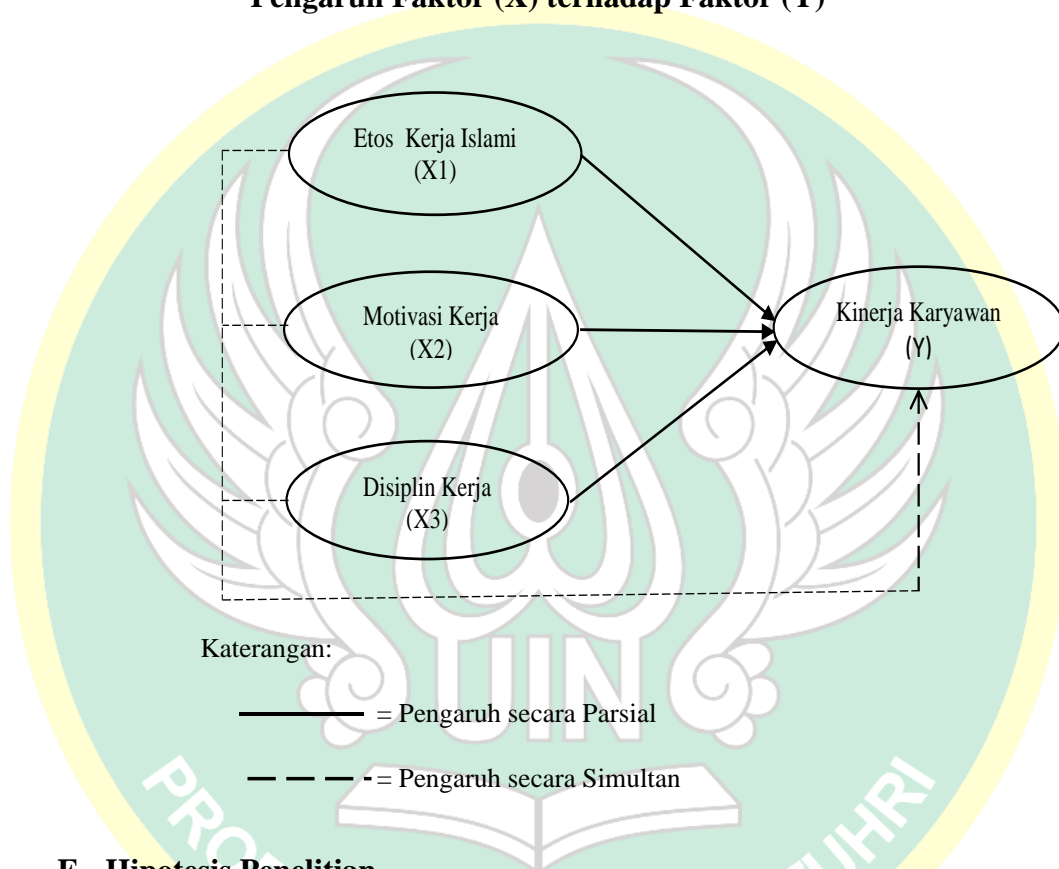
		Bumiputera Muda 1967		Disiplin Kerja. 2. Responden dan lokasi penelitian berbeda, penelitian ini mengambil di Kantor Pusat PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.
4.	Metik Asmike, Dian Citaningtyas Ari Kandi dan Lisnawati Dewi(Metik Asmike, 2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun	1. Variabel independen yang digunakan yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan. 3. Menggunakan metode Kuantitatif.	1. Variabel independen yang digunakan Etos Kerja Islami. 2. Responden dan lokasi penelitian berbeda.
5.	Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus dan Muchtar Lamo(Malka, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel independen yang digunakan yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. 2. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja.. 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Variabel independen yang digunakan yaitu Etos Kerja Islami. 2. Responden dan lokasi penelitian berbeda.

#### D. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual adalah cara berpikir berdasarkan alur berpikir yang logis untuk memecahkan suatu masalah penelitian dan mencakup

langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian atau disebut juga kerangka pemecahan masalah yang dilakukan oleh peneliti (Puspitaningtyas, 2019: 47). Guna mempermudah dalam memahami penelitian, penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**  
**Pengaruh Faktor (X) terhadap Faktor (Y)**



### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan gabungan dari dua kata, hipo dan tesisi. Hipo memiliki arti kurang dari dan tesis memiliki arti opini atau dugaan. Maka dari itu, hipotesis bisa diartikan sebagai suatu pernyataan yang belum terbukti benar, suatu kesimpulan sementara, suatu pendapat yang belum *final*, karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan suatu dugaan yang masih sementara, yang mana harus dibuktikan kebenarannya melalui pembuktian ilmiah atau dengan cara penelitian (Yusuf, 2017: 130). Berdasarkan latar belakang masalah serta tinjauan

pustaka yang telah diuraikan, maka penulis dapat menggunakan hipotesis assosiatif. Hipotesis assosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih:

1. Dalam Islam, bekerja merupakan suatu usaha yang sungguh-sungguh sebagai kegiatan yang penting dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bekerja tidak hanya mencari kepentingan dunia saja namun harus mementingkan akhirat juga, karena manusia tidak akan hidup selamanya di dunia. Dalam menjalani kehidupan di dunia manusia mempunyai peran penting dalam berkontribusi positif untuk memakmurkan dan mengelola sumber daya yang ada dengan cara bekerja maka dari itu dalam Islam bekerja sama dengan ibadah(Wahyuningsih , 2019).

**H1: Etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

2. Motivasi kerja adalah rangsangan yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa kekuatan yang timbul dari keinginan seseorang untuk memuaskan serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan yang bertujuan untuk menumbuhkan gairah dan memberikan semua keterampilan serta kemampuan untuk kebutuhan perusahaan agar karyawan bersedia untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan perusahaan (Bagus dan Satrya, 2019).

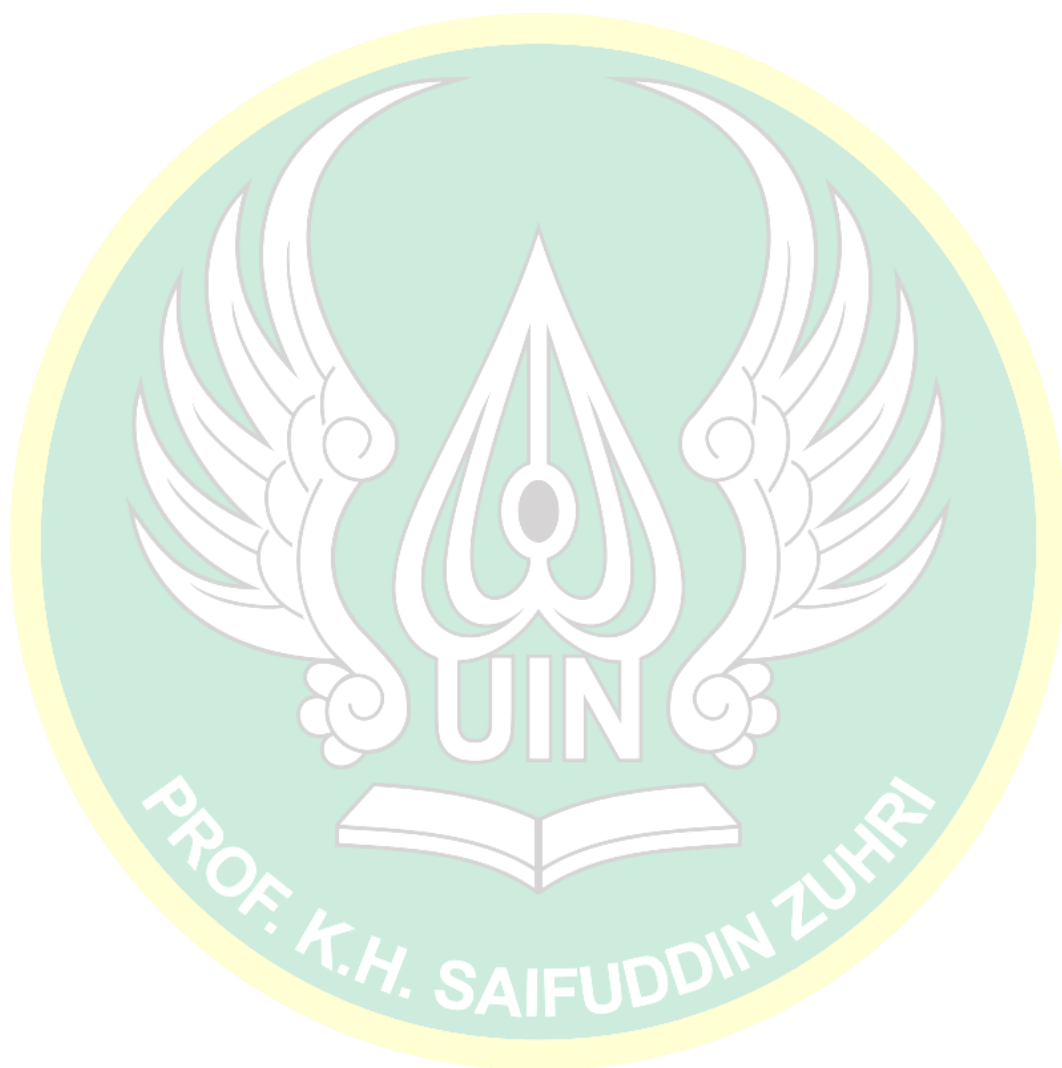
**H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

3. Disiplin kerja erat kaitannya dengan apa yang boleh dan tidak boleh, hak dan kewajiban dalam bekerja yang harus di patuhi oleh semua karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sangat sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Anam & Rifqi, 2019).



**H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

- 4. Ha4 : Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi oleh filsafat positivisme yang berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan tehnik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis dengan cara-cara statistik (Sugiyono, 2013: 8). Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Etos kerja islami, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 terletak di Jl. Woltre Monginsidi No. 43, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Waktu dalam penyusunan penelitian ini di mulai pada bulan Desember 2021 sampai bulan Mei 2022.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi memiliki arti wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dengan jumlah 150 orang.

Sampel memiliki arti bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013: 81). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

*Sumber:* (Farisi , 2020)

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel ( $n$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{2.5}$$

$$n = 60$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling yaitu teknik yang pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata didalam populasi itu (Sugiyono, 2013 : 82).

#### **D. Variabel Penelitian dan Indikator**

Variabel penelitian yaitu semua hal yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti yang bisa dipelajari sehingga mendapatkan informasi tentang hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

##### **1. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi alasan perubahannya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2013: 39). Penelitian ini variabel bebasnya adalah Etos kerja islami (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3).

## 2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2013: 39). Penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. 1**  
Variabel dan Indikator dalam penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Etos Kerja Islami (X1) (Sunardi, 2019)	Jujur Istiqamah / Konsisten Tanggung Jawab Ikhlas Bekerja Keras
2	Motivasi Kerja (X2)(Safitri, 2020)	Upah Kerja Tantangan Tanggung Jawab Penghargaan Keamanan Dalam Bekerja
3	Disiplin Kerja (X3)(Saleh & Utomo, 2018)	Kehadiran Ketaatan Pada Standar Kerja Ketaatan Pada Peraturan Kerja Tanggung Jawab pada Pekerjaan Sanksi Hukuman
4	Kinerja Karyawan (Y) (Desky, 2014)	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Pemanfaatan Waktu Tingkat Kehadiran Kerjasama

### **E. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari narasumber atau sumber pertama dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.
2. Data sekunder yaitu data yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya yang berupa jurnal, artikel, buku dan koran, literatur, serta situs dari internet yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan (Puspitaningtyas, 2019 : 78)

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang valid dan akurat dalam pembuatan skripsi ini, ada beberapa metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data yang sesuai dengan permasalahannya. Metode-metode tersebut yaitu:

#### **1. Metode Kuesioner**

Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti secara sistematis yang harus di isi atau jawab oleh responden sesuai dengan persepsinya, alat yang digunakan dalam pengumpulan data ini disebut kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner di karenakan teknik pengumpulan data menjadi lebih efisien serta sesuai dengan jumlah responden yang berjumlah 60 orang. Pertanyaan yang digunakan peneliti dengan model kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner dimana peneliti memberikan jawaban alternatif untuk dijawab oleh responden dengan mudah dan cepat (Puspitaningtyas, 2019: 82).

Dalam penelitian ini terdapat instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Instrumen penelitian dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data, menentukan mutu dari data yang dikumpulkan serta kuesioner harus valid dan reliabel. Dalam

menentukan instrumen penelitian harus adanya skala pengukuran. Skala pengukuran adalah upaya pemberian tanda angka atau bilangan pada suatu objek atau peristiwa dengan aturan tertentu. Dalam penelitian ini skala pengukuran menggunakan skala Likert (Puspitaningtyas, 2019: 88).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan peneliti tentang fenomena sosial yang disebut dengan variabel penelitian (Marpaung & Agustin, 2013). Penulis memberikan bobot skor untuk setiap pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
  - b. Setuju (S) = skor 4
  - c. Tanpa Pendapat (TP) = skor 3
  - d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan keterangan secara lisan yang bisa dilakukan dengan cara tanya-jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dan detail. Ada beberapa teknik yang bisa dilakukan saat menggunakan metode wawancara antara lain dengan tatap muka, melalui telephone dan dengan surat (Amirullah, 2016: 131). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur yang mana peneliti melakukan wawancara secara bebas tanpa menggunakan pedoman wawancara yang sudah tersusun secara sistematis dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2013: 140).

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang di buat. Apabila

instrumen valid maka bisa digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Hasil penelitian dikatakan valid jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dihasilkan pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2019: 348).

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan didalam penelitian ini reliabel, konsisten dan stabil. Dalam artian uji reliabilitas akan memberikan hasil yang sama jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Realiabilitas variabel penelitian dapat ditentukan dari statistik *cronbach's alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel jika koefisien variabel sebesar 0,6 sampai 1.0 (Saleh & Utomo, 2018).

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang distribusi datanya normal atau mendekati normal (Farisi , 2020). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria dalam metode ini yaitu nilai *asypm signifikan* lebih dari 0,05, yang berarti apabila angka melebihi 0,05 maka data berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan dalam penelitian (Suliyanto, 2011 : 69).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang kuat antara variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Etos kerja islami, Motivasi kerja dan Disiplin kerja (Farisi , 2020). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna

pada salah satu variabel bebas. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilihat dari nilai VIF dan nilai *tolerance*. Dengan nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* > 1 atau mendekati 1 maka model dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas (Suliyanto, 2011 : 90).

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas ini digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidak samaan varians setiap variabel atau residual dari pengamatan yang lain. Jika varians residual dari pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik yaitu apabila tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas (Farisi , 2020). Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011 : 98).

d. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model data yang digunakan adalah analisis regresi berganda karena lebih dari dua variabel independen sebagai faktor prediktor, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019 : 275). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Etos kerja islami, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Keterangan:**

<b>Y</b>	<b>: Kinerja</b>
<b>X1</b>	<b>: Etos Kerja Islami</b>
<b>X2</b>	<b>: Motivasi Kerja</b>
<b>X3</b>	<b>: Disiplin Kerja</b>



- a** : **Konstanta**  
**b1, b2 & b3** : **Koefisien Regresi**  
**e** : **Standar Error**

**e. Uji Hipotesis**

1. Uji Parsial (T)

Tujuan dari uji hipotesis parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tingkat signifikan sebesar 5%, dimana jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel etos kerja islami ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan sebaliknya (Farisi., 2020).

2. Uji Simultan (F)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mempunyai fungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel bebas dapat menunjukkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu 0-1. Jika koefisien determinasi semakin kecil berarti variabel-variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat terbatas. Jika sebaliknya koefisien determinasi mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat kuat (Farisi, 2020).

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Asuransi BUMIDA 1967**

##### **1. Sejarah Berdinya Perusahaan**

PT BUMIDA 1967 adalah sebutan dari Perusahaan Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang merupakan perusahaan di bidang perasuransian, dimana perusahaan tersebut adalah anak cabang dari perusahaan AJB Bumiputera 1912. PT BUMIDA 1967 didirikan pada tanggal 08 Desember 1967 atas pemikiran dari pengurus AJB Bumiputera 1912 sesuai dengan akte No.7 oleh Raden Soerojo Wongsowidjojo sebagai Notaris, yang berada di Jakarta dan di umumkan secara resmi oleh Berita Negara Republik Indonesia pada tanggal 20 Februari 1970 dengan Akte No.15.

BUMIDA 1967 hingga saat ini masih terus beroperasi hingga mempunyai anak cabang yang berjumlah 49 Kantor Layanan yang tersebar di seluruh Indonesia di tahun 2022, yang mana 41 kantor layanan bersifat konvensional dan 8 kantor lain bersifat syariah. Asuransi BUMIDA 1967 cabang syariah mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2004 melalui Keputusan Menteri Keuangan RI No : KEP-075/KM.6/2004. Tujuan didirikannya cabang kantor BUMIDA syariah yaitu untuk memberikan pelayanan asuransi kepada masyarakat dengan prinsip syariah.

BUMIDA 1967 mempunyai produk produk asuransi umum yang dikelompokkan menjadi 11 lini usaha dalam 2 paket produk asuransi yang dapat digunakan untuk menangani resiko atas aset atau jiwanya yang mungkin akan diderita karena suatu peristiwa yang tidak terduga. Pemberian nama produk asuransi di BUMIDA 1967 sangatlah unik yang dapat membuat ciri khas suatu produk asuransi hanya ada di BUMIDA 1967. Nama paketnya yaitu Koe dan NonKoe, paket Koe

merupakan paket asuransi untuk perorangan sedangkan paket NonKoe untuk korporasi (Bumida, 2020).

Produk produk yang dipasarkan oleh PT Asuransi BUMIDA 1967 merupakan produk asuransi umum yang meliputi produk korporasi dan produk ritel dengan berbagai asuransi seperti asuransi pengangkutan yang dapat memberikan jaminan atas kerugian atau kerusakan barang selama pengangkutan barang baik melalui jalur darat,laut dan udara dalam negeri maupun luar negeri. Asuransi penjamin yang dapat memberikan jaminan terhadap keberlangsungan suatu usaha atau proyek. Asuransi Harta benda yang dapat memberikan jaminan atas kerugian finansial yang ditimbulkan oleh musibah dan resiko lainnya. Asuransi rekayasa yaitu asuransi yang memberikan jaminan dalam lingkup kegiatan industry teknis pada saat pembangunan, pemasangan mesin dan pada saat operasional.

Asuransi rangka kapal yang dapat memberikan jaminan atas kerugian yang terjadi pada rangka kapallaut termasuk mesin dan peralatannya. Asuransi Kendaraan bermotor yaitu jaminan atas kerugian karena kerusakan atau kehilangan sepeda motor. Asuransi aneka yang dapat memberikan jaminan di antaranya risiko pengiriman atau kehilangan uang, kecelakaan diri, tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga, kesehatan dan lainnya. Asuransi Kecelakaan diri yang dapat memberikan jaminan perlindungan atas resiko yang diakibatkan oleh kecelakaan yang menyebabkan kematian, cacat, biaya pengobatan. Asuransi Tanggung gugat yang dapat memberikan perlindungan bagi tertanggung terhadap tuntutan hukum. Asuransi kesehatan yang dapat memberikan manfaat bagi jaminan kesehatan yang komprehensif bagi tertanggung. Kemudian ada asuransi kredit yang dapat memberikan jaminan atas kegagalan bayar debitur.

Dengan paket produk Asuransi tersebut di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan asuransi jaminan ganti rugi untuk masyarakat Indonesia dan dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan

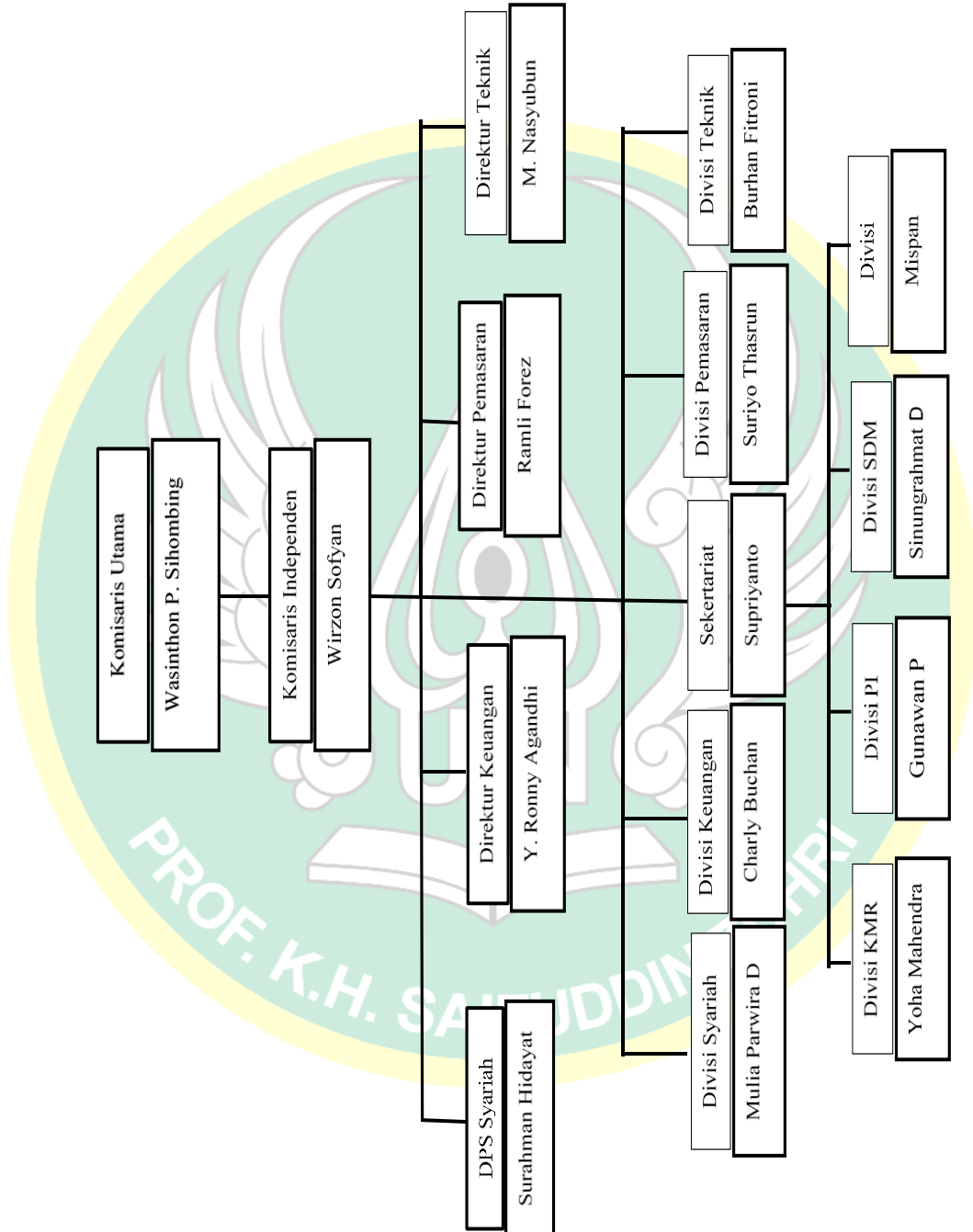
untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing dengan baik. Serta dapat memberikan layanan yang memuaskan terhadap konsumen yang telah mempercayakan penanggulam suatu risiko yang menyimpannya.

PT Asuransi BUMIDA 1967 mempunyai Visi dan Misi yang menjadi sumber bagi perusahaan untuk terus mewujudkan tujuan perusahaan agar dapat mencapai kesuksesan bersama. Visi PT BUMIDA 1967 yaitu Menjadi perusahaan asuransi umum yang memberikan nilai lebih bagi stakeholder. Adapun Misi PT BUMIDA 1967 yang menjadi inti tujuan perusahaan agar dapat mewujudkan visinya. Misi BUMIDA 1967 antara lain menciptakan SDM yang unggul, mengintegrasikan sistem dari teknologi informasi, melakukan inovasi terus menerus, mengembangkan jaringan layanan yang luas dan mengoptimalkan BUMIPUTERA GROUP.

PT BUMIDA 1967 juga mempunyai falsafah dan budaya perusahaan yang berfungsi sebagai aturan yang dapat menjadi panduan menjalankan sistem organisasi sehingga sistem dalam organisasi berjalan dengan optimal. Tanpa adanya falsafah dan budaya dalam perusahaan maka efektivitas kerja dan motivasi kerja akan menjadi berantakan. Falsafah dan nilai dasar PT BUMIDA 1967 yaitu idealism, menguntungkan, berkualitas, profesionalisme, kebersamaan dan dapat dipercaya. Sedangkan budaya perusahaan PT BUMIDA 1967 yaitu bertanggung jawab dan berintegritas, ulet dan pantang menyerah, menghargai nasabah, inovatif dan aktif, disiplin dan taat prosedur, amanah dan tidak ingkar janji, kebanggaan dan kebersamaan, orientasi pada target dan waktu serta efektif .

2. Struktur Organisasi BUMIDA 1967 Kantor Pusat Tahun 2021

Gambar 4 1



## B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data yang di gunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer di dapat dari hasil penyebaran kuesioner yang di isi oleh karyawan BUMIDA 1967. Terdapat beberapa data dalam penelitian ini mengenai Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan karakteristik responden sebagai berikut :

### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	41	68.3	68.3	68.3
Perempuan	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber data dari Output SPSS 26, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel responden karyawan yang bekerja di Kantor Pusat BUMIDA 1967 berjumlah 60 orang terdiri dari 2 golongan jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang dengan presentase 68.3% di bulatkan menjadi 68% dari jumlah sampel. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan presentase 31.7% di bulatkan menjadi 32% dari jumlah sampel.

## 2. Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	2	3.3	3.3	3.3
24	12	20.0	20.0	23.3
25	4	6.7	6.7	30.0
26	5	8.3	8.3	38.3
27	5	8.3	8.3	46.7
28	8	13.3	13.3	60.0
29	7	11.7	11.7	71.7
30	7	11.7	11.7	83.3
31	3	5.0	5.0	88.3
32	2	3.3	3.3	91.7
33	1	1.7	1.7	93.3
35	2	3.3	3.3	96.7
36	1	1.7	1.7	98.3
39	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber data dari Output SPSS 26, 2022*

Dari table di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuisioner berusia 20-30 tahun berjumlah 50 orang dengan presentase 83%, dan usia 31-40 berjumlah 10 orang dengan presentase 17%. Dengan demikian table di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan rata-rata berusia 20-30 tahun.

## 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	59	98.3	98.3	98.3
S2	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber data dari Output SPSS 26, 2022*

Dari table di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan akhir S1 sebanyak 59 orang dengan presentase 98,3% dibulatkan menjadi

98%, dan jumlah responden yang berpendidikan akhir S2 sejumlah 1 orang dengan presentase 1,7% di bulatkan menjadi 2%.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya tiap butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang di buat. Dasar keputusan dalam penelitian ini dalam uji validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05% atau 5% dengan jumlah sampel 60 orang, maka dapat diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,254. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini :

**Tabel 4. 4**  
**Uji Validitas X1**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,603	0,254	Valid
2	0,630	0,254	Valid
3	0,701	0,254	Valid
4	0,751	0,254	Valid
5	0,683	0,254	Valid
6	0,701	0,254	Valid
7	0,648	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan Etos Kerja Islami memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang menyimpulkan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid.



**Tabel 4. 5**  
**Uji Validitas X2**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,611	0,254	Valid
2	0,786	0,254	Valid
3	0,748	0,254	Valid
4	0,780	0,254	Valid
5	0,768	0,254	Valid
6	0,757	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang menyimpulkan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. 6**  
**Uji Validitas X3**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,766	0,254	Valid
2	0,771	0,254	Valid
3	0,779	0,254	Valid
4	0,774	0,254	Valid
5	0,837	0,254	Valid
6	0,650	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang menyimpulkan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. 7**  
**Uji Validitas Y**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,733	0,254	Valid
2	0,750	0,254	Valid
3	0,766	0,254	Valid
4	0,798	0,254	Valid
5	0,782	0,254	Valid
6	0,705	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan Kinerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yang menyimpulkan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid.

## 2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau selalu konsisten dan stabil jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Suatu pernyataan kuisoner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* sebesar  $> 0,6$  (Suliyanto, 2011 : 294). Hasil uji reabilitas penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islami	7	0,794	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,834	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0,850	Reliabel
Kinerja	6	0,839	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Etos kerja islami mempunyai nilai Croncbach's Alpha sebesar 0,794, variabel motivasi kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834, variabel disiplin kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850 dan variabel kinerja mempunyai nilai sebesar 0,839. Jadi, kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha setiap variabel di atas 0,6.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang distribusi datanya normal atau mendekati norma. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov , yang mana nilai asypm signifikan lebih dari 0,05 agar bisa dikatakan

data berdistribusi normal (Suliyanto, 2011 : 69). Dalam penelitian ini hasil uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28889184
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.070
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.181 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Asymp dalam penelitian ini yaitu 0,181, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena lebih dari 0,05.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna pada salah satu variabel bebas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilihat dari nilai VIF dan nilai *tolerance*. Dengan nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* > 0,10 maka model dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas (Suliyanto, 2011 : 90). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,486	2.057	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,355	2.817	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,390	2.561	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui dari hasil uji multikolinearitas nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 , yang mana tidak ada kolerasi antar variabel bebas. Nilai VIF tiap variabel bebas  $< 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas ini digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidak samaan varians setiap variabel atau residual dari pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Apabila nilai sig  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011 : 98). Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t	Sig	Keterangan
Etos Kerja Islami	1.721	0.091	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	-0.110	0.913	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0.207	0.837	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai sig Etos kerja islami sebesar 0.091, Motivasi kerja mempunyai nilai Sig 0.913 dan Disiplin kerja mempunyai nilai Sig 0.837. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada setiap variabel bebas  $> 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel bebas.

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari ketiga variabel bebas yaitu Etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

variabel terikat yaitu kinerja (Sugiyono, 2019 : 275). Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.012	1.867		2.148	.036
Etos Kerja Islami (X1)	.173	.085	.181	2.030	.047
Motivasi Kerja (X2)	-.037	.098	-.039	-.373	.710
Disiplin Kerja (X3)	.683	.086	.788	7.921	.000

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas maka bentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,012 + 0,173 X_1 - 0,037 X_2 + 0,683 X_3 + e$$

1. Konstanta 4,012 yang berarti bahwa ketika variabel etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawansama dengan 0, maka kinerja karyawan mempunyai nilai tetap yaitu 4,012. Jadi nilai konstanta 4,012 merupakan nilai tetap kinerja karyawan dan apabila variabel bebasnya mengalami perubahan nilai maka dia juga akan berubah.
2. Nilai koefisien regresi X1 yaitu Etos kerja islami sebesar 0,173 yang artinya jika etos kerja islami mengalami kenaikan nilai, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,173.
3. Nilai koefisien regresi X2 yaitu Motivasi Kerja sebesar – 0,037 yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan nilai, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar – 0,037.
4. Nilai koefisien regresi X3 yaitu disiplin kerja sebesar 0,683 yang artinya jika disiplin kerja naik nilainya, maka kinerja karyawan akan mengalami naik sebesar 0,683.

## 2. Uji T

Uji hipotesis parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini tingkat signifikan sebesar 5%, dimana jika T hitung > T tabel maka : Ho

di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel etos kerja islami (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya (Farisi., 2020). Dalam penelitian ini hasil uji parsial sebagai berikut :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.012	1.867		2.148	.036
Etos Kerja Islami (X1)	.173	.085	.181	2.030	.047
Motivasi Kerja (X2)	-.037	.098	-.039	-.373	.710
Disiplin Kerja (X3)	.683	.086	.788	7.921	.000

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui jumlah sampel  $n = 60$  dan jumlah variabel  $k = 4$ , dengan demikian diperoleh  $df = 60 - 4 = 56$  yang menunjukkan nilai t tabel sebesar 2.003 dengan nilai signifikan  $> 0,05$  dengan demikian dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = 2,030  $>$  2,003 dan nilai signifikan sebesar 0,036  $<$  0,05. Maka, dapat disimpulkan etos kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1$  : Etos Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = - 0,373  $<$  2,003 dan nilai signifikan sebesar 0,710  $>$  0,05. Maka, dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung =  $7,921 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hasil uji F sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.320	3	118.440	67.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.013	56	1.750		
	Total	453.333	59			

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 67,671. Jumlah sampel dalam penelitian ini  $n = 60$  dan jumlah variabel  $k = 4$ , dengan demikian di peroleh  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 60 - 4 = 56$  sehingga nilai F tabel sebesar  $= 3,15$ . Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar 67,671 lebih besar dari F tabel 3,15 maka, variabel etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama / secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mempunyai fungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel bebas dapat menunjukkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu 0-1. Jika koefisien determinasi semakin kecil berarti variabel-variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat terbatas. Jika sebaliknya koefisien determinasi mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas untuk menjelaskan variabel

terikat kuat (Farisi, 2020). Hasil uji  $R^2$  dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.772	1.32297

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,885 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja. Nilai  $R^2$  (R square) sebesar 0,784 atau 78,4% memiliki maksud dimana ketiga variabel bebas yaitu etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 78,4% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 22,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil dari uji parsial dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,030 > 2,003$ ), dan nilai Sig  $t = 0,036 < 0,05$  yang berarti bahwa penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Etos kerja adalah seperangkat nilai yang memiliki karakteristik manusiawi dalam dunia kerja karena berkaitan dengan kepribadian dan melahirkan sikap moral yang menciptakan kehendak seseorang. Etos kerja tumbuh dari nilai religious budaya serta lingkungan masyarakat. Etos kerja juga tumbuh dari keperluan yang mendesak seseorang agar dapat bekerja keras karena dapat mencukupi kebutuhan hidup yang



layak di dunia. Seorang karyawan muslim dalam bekerja harus sesuai dengan prinsip yang diatur dalam Al Qur'an dan Hadis agar mendapat keberkahan di dunia dan akhirat (Sunardi, 2019).

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Max Weber yang menyatakan teori etos kerja Islami menciptakan teori fungsional. Teori fungsional berpendapat bahwa fungsi agama dapat mendukung dan mensejahterakan masyarakat yang berlaku dalam pemersatuan solidaritas suatu tempat karena dalam agama Islam terdapat nilai-nilai humanis, keadilan, tanggung jawab, amanah, ikhlas, bekerja keras dan tawakal (Desky, 2014). Nilai-nilai tersebut menjadi indikator etos kerja Islami dalam penelitian ini yang dapat mendorong karyawan agar bekerja dengan keras dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan PT Asuransi BUMIDA 1967.

Nilai koefisien regresi etos kerja Islami dalam penelitian ini sebesar 0,173 yang mana etos kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,173. Indikator indikator etos kerja Islami dalam penelitian ini dapat diterapkan atau dapat digunakan oleh semua orang, meskipun orang nonmuslim juga dapat menerapkan etos kerja Islami. Salah satu contohnya yaitu sikap jujur yang dapat melahirkan kepercayaan antara satu sama lain dan juga etos kerja Islami jika berkaitan dengan muamalah dapat juga berlaku untuk orang nonmuslim.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah PT Asuransi BUMIDA 1967 mempunyai karyawan yang masih sama dalam letak geografis dan banyaknya karyawan muslim sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan tempat yang nyaman. Etos kerja yang baik membuat karyawan bekerja dengan efisien dan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wahyuningsih, Siti Sukmawati dan Jafar Basalamah yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Cabang Makassar" pada

tahun 2019 yang menunjukkan hasil penelitiannya etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar (Wahyuningsih, 2019).

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil dari uji parsial dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel  $(-0,373 < 2,003)$ , dan nilai  $Sig\ t = 0,710 > 0,05$  yang berarti bahwa penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perusahaan motivasi kerja menjadi rangsangan yang digunakan oleh atasan dalam mendorong gairah dan kemampuan kerja karyawan agar dalam menjalankan pekerjaannya dilakukan dengan optimal. Motivasi kerja dapat berupa kesediaan untuk melakukan yang terbaik agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya (Bagus & Satrya, 2019).

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi pendorong atau dapat mempengaruhi kinerja baik tingkat individu maupun perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja dalam perusahaan yang mana motivasi berkaitan dengan gaji dan harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang agar bersedia melakukan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Terdapat hubungan erat antara harapan dan kebutuhan manusia itu sendiri berdasarkan hubungan upaya kerja, kinerja dan hasil kerja (Prawirosentono & Primasari, 2019 : 4).

Nilai koefisien regresi motivasi kerja dalam penelitian ini sebesar -0,037 yang berarti motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai -0,037. Motivasi kerja dengan indikator upah kerja, tantangan, tanggung jawab, penghargaan dan keamanan dalam bekerja sebenarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun motivasi kerja dalam PT Asuransi BUMIDA 1967 masih kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentang penghargaan diri dan tantangan juga masih kurangnya upah kerja dan reward yang kurang menarik sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Metik Asmike, Dian Citaningtyas Ari Kandi dan Lisnawati Dewi dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun” pada tahun 2021 yang menunjukkan hasil penelitiannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun (Metik Asmike, 2021).

Adapun hasil yang mendukung dalam penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yuda Indonesia. Dengan hasil penelitiannya nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,345 < 2,012$ ) dan nilai Sig  $0,890 > 0,05$  yang menyimpulkan bahwa hasil penelitiannya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Yuda Indonesia (R. Hidayat, 2021).

Dari analisis di atas dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan banyaknya pernyataan tentang kebutuhan penghargaan diri dan aktualisasi diri di jawab netral oleh responden. Dengan demikian manajer PT Asuransi BUMIDA 1967

diharapkan dapat terus meningkatkan dan memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya agar karyawan termotivasi untuk bekerja keras.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil dari uji parsial dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,921 > 2,003$ ), dan nilai  $\text{Sig } t = 0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dan tidak menyimpang serta siap menerima sanksi apabila melanggar. Disiplin juga sebagai kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang dalam bekerja sehingga dapat membimbing secara sukarela mengambil keputusan, mengatur dan tunduk pada nilai dan aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Syessilia & Arif, 2021).

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Robert E. Quinn Cs. yang menjelaskan bahwa disiplin meliputi ketaatan dan patuh terhadap apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, hak, kewajiban serta tugas yang mengikat. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang dibuat perusahaan. Masalah disiplin dalam sebuah perusahaan baik dia atasan maupun bawahan dapat memberikan dampak terhadap kinerja yang ada dalam perusahaannya (Prawirosentono & Primasari, 2019 : 28).

Dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi

sebesar 0,683 disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki indikator indikator yang dapat membuat karyawan mentaati standar kerja dan peraturan kerja dan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang di kerjakan serta patuh terhadap sanksi yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting diterapkan agar dapat menunjang kinerja dan dapat membentuk perilaku karyawan khususnya untuk karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967. Berdasarkan hasil penelitian indikator tersebut banyak mendapatkan respon setuju yang membuat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi BUMIDA 1967.

Hasil dalam penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Andi Eldi Indra Malka, Abdulrahman Mus dan Muchtar Lamo dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” pada tahun 2020, yang menunjukkan hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Malka, 2020).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

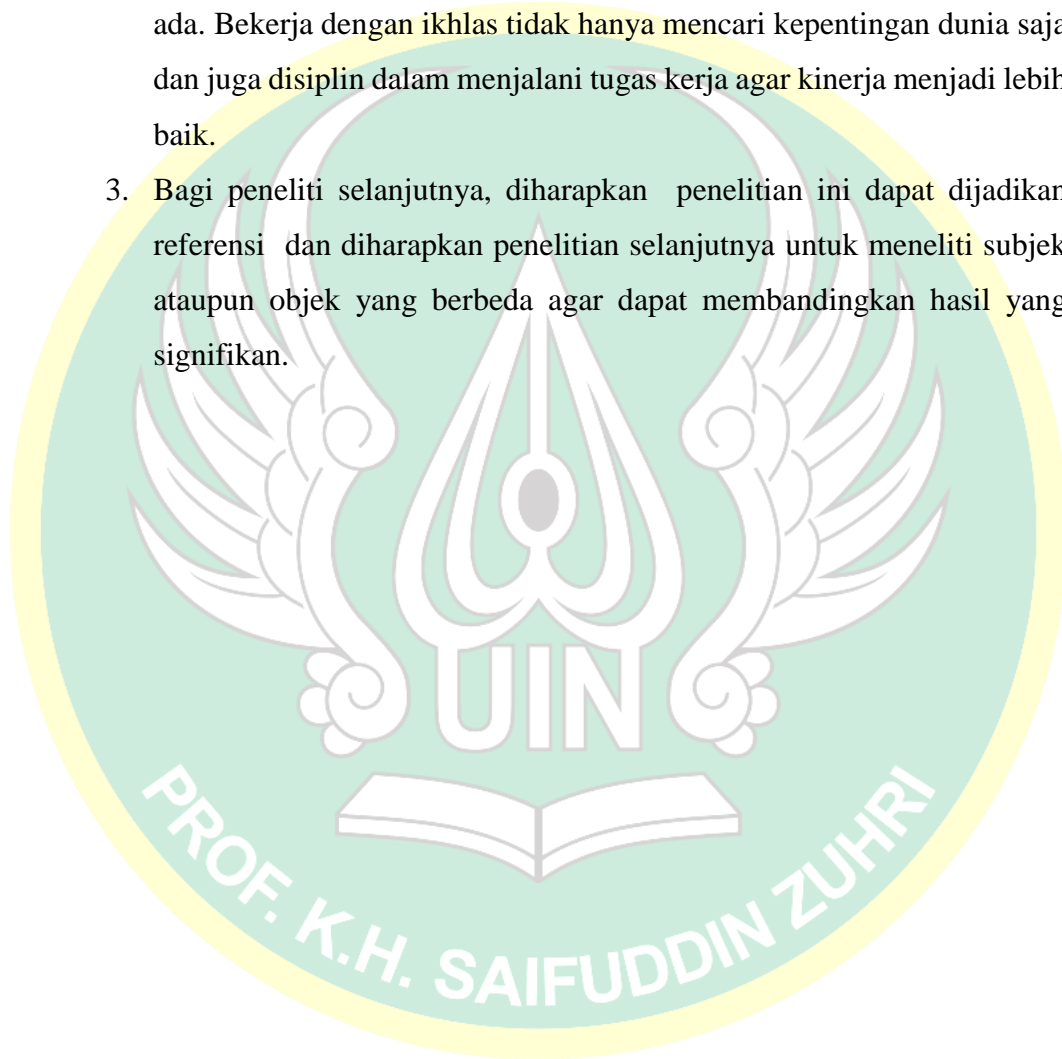
#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan hasil dalam penelitian ini yang diolah tentang etos kerja islami, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa :

1. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Dari hasil uji parsial dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja Islami seseorang karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Dari hasil uji parsial dengan hasil  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yang membuktikan hasil motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja . Kurangnya pemberian motivasi dari atasan tentang kebutuhan penghargaan diri dan aktualisasi diri yang mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Dari hasil uji parsial dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin baik.
4. Berdasarkan uji simultan etos kerja Islami, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan

## B. Saran

1. Bagi pihak perusahaan terutama atasan agar meningkatkan lagi motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik terutama tentang penghargaan dan aktualisasi diri agar karyawan semangat bekerja.
2. Bagi karyawan disarankan untuk selalu mentaati peraturan yang sudah ada. Bekerja dengan ikhlas tidak hanya mencari kepentingan dunia saja dan juga disiplin dalam menjalani tugas kerja agar kinerja menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk meneliti subjek ataupun objek yang berbeda agar dapat membandingkan hasil yang signifikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Bisnis Syariah Manajemen*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Mind : Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 36, 152–168.
- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di UPT TPI Mayangan. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i2.3132>
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Trnasformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4704-4730 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p25>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Bumida, P. A. U. B. (2020). *Laporan Keberlanjutan Tahun 2020 PT . Asuransi Umum Bumiputera Muda*. 63. <https://www.bumida.co.id/public/storage/document/2020-1622447810.pdf>
- Bumida, P. A. U. B. (2021). *Laporan Keberlanjutan Tahun 2021 PT . Asuransi Umum Bumiputera Muda*. 63. <https://bri.co.id/documents/20123/56786/SR2021 Bank BRI - IND.pdf>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infls3.v8i2.459-478>
- Domingun. (2022). Kinerja dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda*, 1–22.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.



- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif. In *Metode Penelitian Bisnis Bandung*.
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i1.534>
- Isra Adawiyah Siregar & Mukkthi Halwi. (2021). Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Kholis, Nur. (2018). Etos Kerja Islami. *Industri.Ums.Ac.Id*, July, 1–26. <https://www.industri.ums.ac.id/>
- Malka, A. E. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 8, 141–164.
- Masram, P. M. & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>

- Maudul, A., Pio, R. J., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(July), 1–23.
- Metik A & Dian C Ari, L. D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)* 3, 1-17.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muri Yusuf, A. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. In *KENCANA*.
- Poltak Sinambela, Lijan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industrial 4.0 Digital* (4). BPFE-YOGYAKARTA.
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Rimiyati, H., & Munawaroh, M. (2016). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Kewirausahaan Islami Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Pada Pengusaha UMKM Muslim Di Kota Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 130–157.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 4(10), 160–167.
- Rozalia, N., Utami, H., & Iruhana, I. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2), 1–8.

- Safitri, Ika. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar*. 1–12.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Silva, M. B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher* (Vol. 1, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2003). Statistika Untuk Penelitian, CV. In *Alfabeta: Bandung* (Cetakan Ke 4). ALFABETA.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Dengan Spss. Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sunardi, Didi. (2019). Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Industri.Ums.Ac.Id*, 82–94. <https://www.industri.ums.ac.id/>
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center of Economic Student Journal*, 2(2), 125–132.
- Widhi K, A dan Puspitaningtyas, Z. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yth. Karyawan PT Asuransi BUMIDA 1967

Dalam rangka penyelesaian penulisan Skripsi. Saya Nur Vavan Arifan Nuzula Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Syaifudin Zuhri Purwokerto. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul penelitian : **“Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan”**.

Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu membantu saya untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya demi kelancaran penelitian ini, atas partisipasi dan kerja sama saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,



**Nur Vavan ArifanNuzula**  
**NIM. 1817201025**

## DATA RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki

Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :  SD-SMA

D3-S1

S2-S3

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.
3. Dalam menjawab pernyataan pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah oleh karna itu usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Pilihlah jawaban dengan kriteria di bawah ini :
  - a. Sangat setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Ragu-ragu (R)
  - d. Tidak setuju (TS)
  - e. Sangat tidak setuju (STS)

## KUISONER

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan dibawah!

### 1. Variabel Etos Kerja Islami

No.	Etos Kerja Islami	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu membedakan antara tujuan yang baik atau buruk, benar atau salah dalam bekerja					
2.	Saya berpendirian teguh dan istiqomah dalam bekerja					
3.	Saya selalu menekuni dengan sungguh sungguh tugas yang telah diberikan					
4.	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT					
5.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor					
6.	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT					
7.	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja					

### 2. Variabel Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
2.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
3.	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
4.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik					
5.	Bekerja disini membuat kemampuan saya berkembang					

6.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					

### 3. Variabel Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
2.	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan kantor					
3.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung					
4.	Saya mampu menjalankan tugas dengan tepat waktu					
5.	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan					
6.	Saya selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja					

### 4. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kinerja Karyawan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan / keinginan pimpinan					
2.	Saya memiliki ketrampilan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					
4.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan sesama karyawan					
6.	Saya bisa diberikan tugas/pekerjaan yang bersifat segera					



## Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1.	Laki-Laki	24	S1
2.	Perempuan	26	S1
3.	Perempuan	24	S1
4.	Perempuan	24	S1
5.	Laki-Laki	24	S1
6.	Laki-Laki	24	S1
7.	Laki-Laki	29	S1
8.	Perempuan	24	S1
9.	Laki-Laki	24	S1
10.	Laki-Laki	22	S1
11.	Perempuan	24	S1
12.	Laki-Laki	36	S1
13.	Perempuan	28	S1
14.	Perempuan	25	S1
15.	Laki-Laki	27	S1
16.	Laki-Laki	26	S2
17.	Laki-Laki	32	S1
18.	Laki-Laki	30	S1
19.	Laki-Laki	29	S1
20.	Laki-Laki	29	S1
21.	Laki-Laki	35	S1
22.	Perempuan	30	S1
23.	Laki-Laki	31	S1
24.	Laki-Laki	33	S1
25.	Perempuan	35	S1
26.	Perempuan	28	S1
27.	Laki-Laki	30	S1
28.	Laki-Laki	31	S1
29.	Laki-Laki	31	S1
30.	Perempuan	26	S1
31.	Perempuan	30	S1
32.	Laki-Laki	29	S1
33.	Laki-Laki	28	S1
34.	Laki-Laki	30	S1
35.	Laki-Laki	32	S1
36.	Laki-Laki	28	S-1
37.	Laki-Laki	27	S1
38.	Perempuan	30	S1

39.	Laki-Laki	27	S1
40.	Perempuan	29	S1
41.	Laki-Laki	25	S1
42.	Laki-Laki	24	S1
43.	Laki-Laki	22	S1
44.	Laki-Laki	24	S1
45.	Laki-Laki	24	S1
46.	Laki-Laki	39	S1
47.	Perempuan	26	S1
48.	Laki-Laki	28	S1
49.	Perempuan	29	S1
50.	Laki-Laki	30	S1
51.	Laki-Laki	27	S1
52.	Perempuan	26	S1
53.	Laki-Laki	28	S1
54.	Laki-Laki	28	S1
55.	Laki-Laki	27	S1
56.	Perempuan	24	S1
57.	Laki-Laki	25	S1
58.	Perempuan	29	S1
59.	Laki-Laki	25	S1
60.	Laki-Laki	28	S1



UIN  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

## Hasil Kuesioner Penelitian

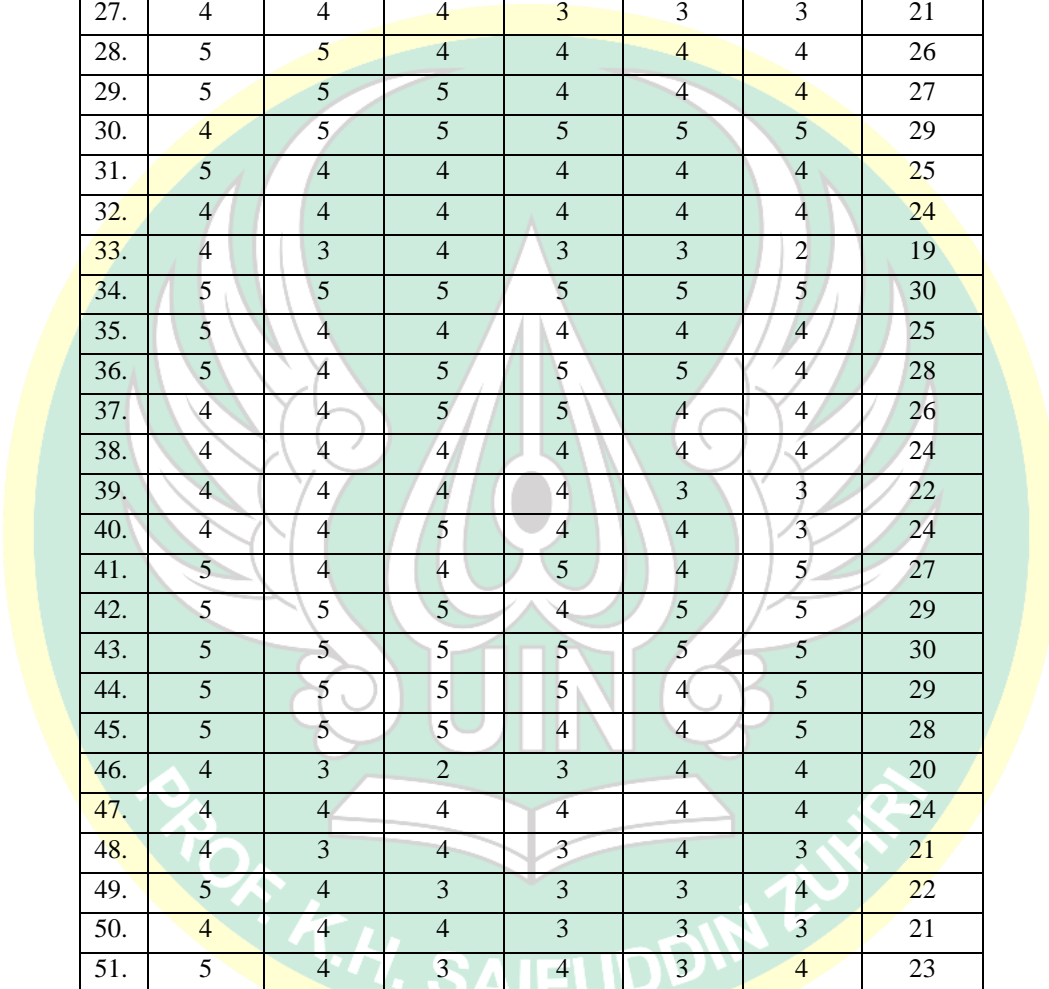
### Etos Kerja Islami

1	5	5	5	4	4	4	4	31
2	3	3	3	3	2	3	4	21
3	4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	4	5	4	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	4	5	4	4	5	32
7	5	5	5	5	3	5	5	33
8	4	4	4	5	3	4	4	28
9	4	4	4	5	4	5	5	31
10	5	4	5	4	4	4	5	31
11	5	5	4	4	3	3	3	27
12	5	5	5	5	3	5	4	32
13	5	5	4	5	2	4	4	29
14	5	5	4	5	3	5	4	31
15	5	4	5	5	4	5	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	5	29
18	4	5	5	4	3	4	4	29
19	5	5	5	5	4	5	4	33
20	4	4	4	5	5	4	4	30
21	4	4	4	5	5	5	5	32
22	5	5	4	5	5	4	5	33
23	5	5	5	5	3	5	5	33
24	5	5	5	5	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	4	5	34
26	4	4	5	5	4	5	5	32
27	5	5	5	4	3	5	4	31
28	4	4	5	5	3	5	4	30
29	5	5	5	5	4	5	5	34
30	5	5	5	5	4	5	5	34
31	4	5	4	4	4	5	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	3	4	4	4	4	5	5	29
34	5	5	5	5	4	5	5	34
35	5	4	4	4	3	4	5	29
36	5	5	4	5	4	4	5	32
37	5	5	5	5	4	4	5	33
38	4	4	5	4	4	4	4	29
39	5	5	4	4	3	3	3	27

40	5	5	5	5	4	4	4	32
41	4	4	5	5	4	5	4	31
42	5	5	5	5	3	5	5	33
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	4	5	5	34
46	4	5	3	4	4	5	5	30
47	5	4	4	5	3	4	4	29
48	4	4	4	4	2	4	3	25
49	5	5	5	4	3	5	5	32
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	5	5	3	4	4	31
52	5	5	5	5	4	5	5	34
53	5	4	5	5	4	5	5	33
54	5	5	5	4	3	4	5	31
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	3	4	5	28
57	4	4	4	4	3	4	4	27
58	5	4	3	4	2	3	4	25
59	4	4	4	3	3	4	4	26
60	4	4	5	4	3	4	4	28

### Motivasi Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
1.	5	4	5	5	4	4	27
2.	4	2	2	3	3	4	18
3.	4	4	4	3	4	5	24
4.	4	4	4	3	4	4	23
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	4	5	4	5	4	5	27
7.	5	5	4	3	4	5	26
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	5	4	5	4	4	5	27
10.	5	5	4	5	4	4	27
11.	4	4	5	4	4	4	25
12.	5	5	5	4	5	5	29
13.	4	4	4	3	3	2	20
14.	4	4	4	5	3	5	25
15.	5	4	5	4	4	4	26
16.	5	5	5	5	4	5	29
17.	4	4	4	5	4	4	25
18.	5	4	4	4	4	4	25



19.	4	4	4	5	4	5	26
20.	4	4	5	4	4	5	26
21.	5	4	4	5	4	4	26
22.	5	5	4	5	4	5	28
23.	5	5	5	5	4	5	29
24.	5	5	5	5	4	5	29
25.	5	4	5	5	5	5	29
26.	4	5	5	4	4	4	26
27.	4	4	4	3	3	3	21
28.	5	5	4	4	4	4	26
29.	5	5	5	4	4	4	27
30.	4	5	5	5	5	5	29
31.	5	4	4	4	4	4	25
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	3	4	3	3	2	19
34.	5	5	5	5	5	5	30
35.	5	4	4	4	4	4	25
36.	5	4	5	5	5	4	28
37.	4	4	5	5	4	4	26
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	4	4	4	4	3	3	22
40.	4	4	5	4	4	3	24
41.	5	4	4	5	4	5	27
42.	5	5	5	4	5	5	29
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	5	5	5	5	4	5	29
45.	5	5	5	4	4	5	28
46.	4	3	2	3	4	4	20
47.	4	4	4	4	4	4	24
48.	4	3	4	3	4	3	21
49.	5	4	3	3	3	4	22
50.	4	4	4	3	3	3	21
51.	5	4	3	4	3	4	23
52.	5	5	5	5	4	4	28
53.	4	4	4	5	5	5	27
54.	5	5	5	4	4	4	27
55.	4	4	4	4	3	4	23
56.	5	4	4	4	4	4	25
57.	4	4	5	5	4	3	25
58.	4	4	3	3	3	3	20
59.	5	4	4	4	4	4	25
60.	4	4	4	4	4	4	24

## Disiplin Kerja

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Jumlah
1.	4	4	4	5	4	5	26
2.	4	4	3	3	3	3	20
3.	2	4	4	4	4	4	22
4.	4	4	5	4	4	5	26
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	4	4	5	4	5	5	27
7.	3	4	3	4	4	4	22
8.	4	4	5	5	4	4	26
9.	3	3	4	3	4	5	22
10.	3	4	4	5	4	5	25
11.	3	3	4	3	3	4	20
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	2	4	4	4	4	4	22
14.	3	4	5	5	4	5	26
15.	4	4	5	5	5	5	28
16.	5	5	5	5	5	5	30
17.	4	4	4	4	4	4	24
18.	2	4	4	4	4	4	22
19.	4	4	5	4	4	5	26
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	5	5	4	5	5	4	28
22.	5	4	5	5	5	5	29
23.	4	4	5	4	4	5	26
24.	5	5	5	5	5	5	30
25.	4	5	4	5	5	5	28
26.	5	5	5	4	4	5	28
27.	4	5	4	4	5	5	27
28.	4	5	4	4	4	5	26
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	5	5	5	5	5	5	30
31.	4	5	4	4	4	4	25
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	2	4	5	4	5	5	25
34.	5	5	5	5	4	5	29
35.	4	5	4	4	4	5	26
36.	4	4	4	5	5	5	27
37.	4	4	4	4	4	5	25
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	3	3	3	3	3	3	18

40.	3	4	4	4	4	4	23
41.	5	5	5	5	5	5	30
42.	4	5	5	5	5	5	29
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	5	5	5	5	5	5	30
45.	4	4	5	5	5	5	28
46.	4	3	2	2	4	5	20
47.	3	4	4	4	4	4	23
48.	2	3	4	3	3	5	20
49.	3	5	4	4	4	4	24
50.	3	4	3	4	3	3	20
51.	4	4	3	5	4	4	24
52.	5	5	4	4	4	5	27
53.	4	4	4	5	4	4	25
54.	5	5	4	4	4	4	26
55.	3	4	4	4	4	4	23
56.	3	5	4	4	5	4	25
57.	3	4	4	4	4	5	24
58.	2	3	3	4	2	4	18
59.	3	4	4	4	4	5	24
60.	3	4	5	4	4	5	25

### Kinerja

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Jumlah
1.	4	4	5	4	4	5	26
2.	4	4	4	3	3	3	21
3.	4	4	4	4	4	4	24
4.	5	4	4	4	4	4	25
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	4	5	4	4	4	4	25
7.	4	4	5	4	5	4	26
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	3	4	4	4	3	3	21
10.	5	5	5	3	4	4	26
11.	3	4	4	3	3	4	21
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	3	4	4	4	4	4	23
14.	3	5	5	5	4	5	27
15.	4	5	5	5	5	4	28
16.	5	5	5	5	5	5	30
17.	4	4	4	4	4	4	24
18.	4	4	4	4	4	4	24

19.	4	4	4	4	4	3	23
20.	4	4	5	4	4	4	25
21.	4	5	5	5	5	5	29
22.	5	5	5	4	5	5	29
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	5	5	5	5	5	2	27
25.	5	5	5	4	4	4	27
26.	4	5	5	5	5	5	29
27.	5	5	5	4	5	5	29
28.	4	4	4	4	4	5	25
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	5	5	5	5	5	5	30
31.	4	4	4	4	5	5	26
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	4	5	5	4	5	27
34.	5	5	5	5	5	5	30
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	5	5	4	4	5	4	27
37.	5	4	4	4	5	4	26
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	3	4	3	3	4	4	21
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	5	5	5	4	5	5	29
42.	4	5	5	4	5	5	28
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	4	5	5	5	5	4	28
45.	5	4	5	5	5	5	29
46.	3	4	4	3	5	2	21
47.	4	4	4	4	4	4	24
48.	4	4	4	3	4	3	22
49.	3	4	4	4	4	4	23
50.	3	4	4	4	4	4	23
51.	5	4	3	4	5	5	26
52.	4	4	4	4	4	5	25
53.	4	4	5	5	5	5	28
54.	4	4	5	5	5	4	27
55.	4	4	4	4	4	4	24
56.	4	4	4	4	4	4	24
57.	4	4	4	4	4	5	25
58.	3	4	4	3	4	2	20
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	4	4	5	4	4	4	25



Statistics								
		EKI1	EKI2	EKI3	EKI4	EKI5	EKI6	EKI7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

EKI 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	35.0	35.0	38.3
	Sangat Setuju	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	25	41.7	41.7	43.3
	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	22	36.7	36.7	41.7
	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	23	38.3	38.3	41.7
	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Netral	20	33.3	33.3	40.0
	Setuju	27	45.0	45.0	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.7	6.7	6.7
	Setuju	26	43.3	43.3	50.0
	Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

EKI7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	24	40.0	40.0	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6

/ORDER=ANALYSIS.

Statistics							
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

MK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	48.3	48.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	3	5.0	5.0	6.7
	Setuju	36	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Netral	3	5.0	5.0	8.3
	Setuju	30	50.0	50.0	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	20.0	20.0	20.0
	Setuju	25	41.7	41.7	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	18.3	18.3	18.3
	Setuju	40	66.7	66.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MK 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Netral	7	11.7	11.7	15.0
	Setuju	29	48.3	48.3	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6

/ORDER=ANALYSIS.

Statistics							
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

DK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Netral	15	25.0	25.0	35.0
	Setuju	25	41.7	41.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	33	55.0	55.0	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	6	10.0	10.0	11.7
	Setuju	31	51.7	51.7	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	5	8.3	8.3	10.0
	Setuju	32	53.3	53.3	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	5	8.3	8.3	10.0
	Setuju	35	58.3	58.3	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

DK6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	22	36.7	36.7	41.7
	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6

/ORDER=ANALYSIS.

Statistics							
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

KK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	15.0	15.0	15.0
	Setuju	33	55.0	55.0	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

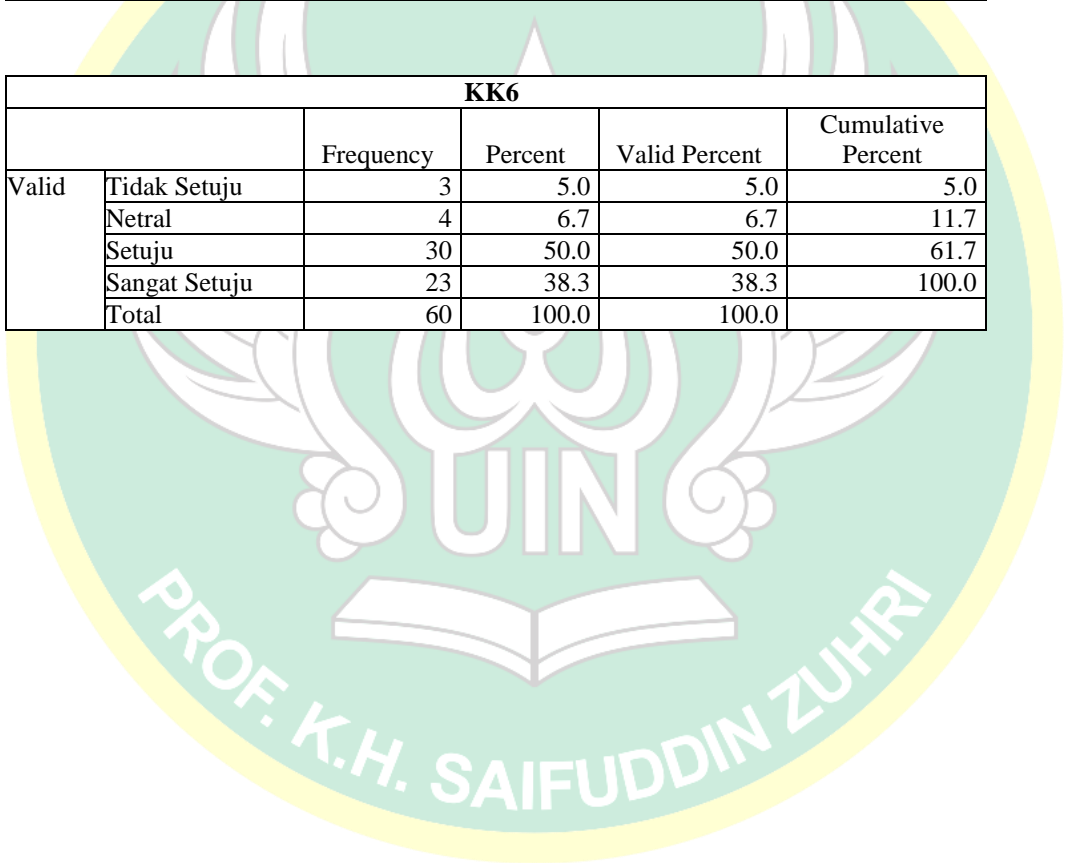
KK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	65.0	65.0	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	31	51.7	51.7	55.0
	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

<b>KK4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	36	60.0	60.0	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

<b>KK5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	32	53.3	53.3	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

<b>KK6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	4	6.7	6.7	11.7
	Setuju	30	50.0	50.0	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



## Reliability

Scale : All Variables

Etos Kerja Islami (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7

Correlations									
		EK11	EK12	EK13	EK14	EK15	EK16	EK17	Etos Kerja Islami
EK11	Pearson Correlation	1	.721**	.423**	.521**	.115	.089	.177	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.383	.498	.176	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK12	Pearson Correlation	.721**	1	.394**	.440**	.213	.240	.133	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.103	.065	.311	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK13	Pearson Correlation	.423**	.394**	1	.423**	.320*	.510**	.286*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.001	.013	.000	.027	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK14	Pearson Correlation	.521**	.440**	.423**	1	.422**	.469**	.327*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK15	Pearson Correlation	.115	.213	.320*	.422**	1	.411**	.507**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.383	.103	.013	.001		.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK16	Pearson Correlation	.089	.240	.510**	.469**	.411**	1	.549**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.498	.065	.000	.000	.001		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
EK17	Pearson Correlation	.177	.133	.286*	.327*	.507**	.549**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.176	.311	.027	.011	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Etos Kerja Islami	Pearson Correlation	.603**	.630**	.701**	.751**	.683**	.701**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale : All Variables

Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Correlations								
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	Motivasi Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.496**	.313*	.329*	.349**	.407**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.010	.006	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK2	Pearson Correlation	.496**	1	.619**	.478**	.441**	.500**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK3	Pearson Correlation	.313*	.619**	1	.526**	.551**	.296*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK4	Pearson Correlation	.329*	.478**	.526**	1	.521**	.529**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK5	Pearson Correlation	.349**	.441**	.551**	.521**	1	.582**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
MK6	Pearson Correlation	.407**	.500**	.296*	.529**	.582**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.021	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.611**	.786**	.748**	.780**	.768**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Reliability

Scale : All Variables

### Disiplin Kerja (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	6

Correlations								
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	Disiplin Kerja
DK1	Pearson Correlation	1	.622**	.396**	.466**	.519**	.337**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK2	Pearson Correlation	.622**	1	.445**	.566**	.615**	.272*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.036	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK3	Pearson Correlation	.396**	.445**	1	.590**	.597**	.593**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK4	Pearson Correlation	.466**	.566**	.590**	1	.606**	.335**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK5	Pearson Correlation	.519**	.615**	.597**	.606**	1	.544**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DK6	Pearson Correlation	.337**	.272*	.593**	.335**	.544**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.008	.036	.000	.009	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.766**	.771**	.779**	.774**	.837**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability

Scale : All Variables

Kinerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

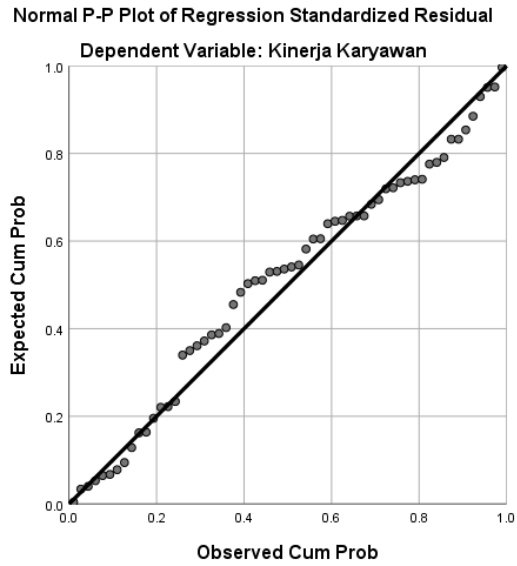
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

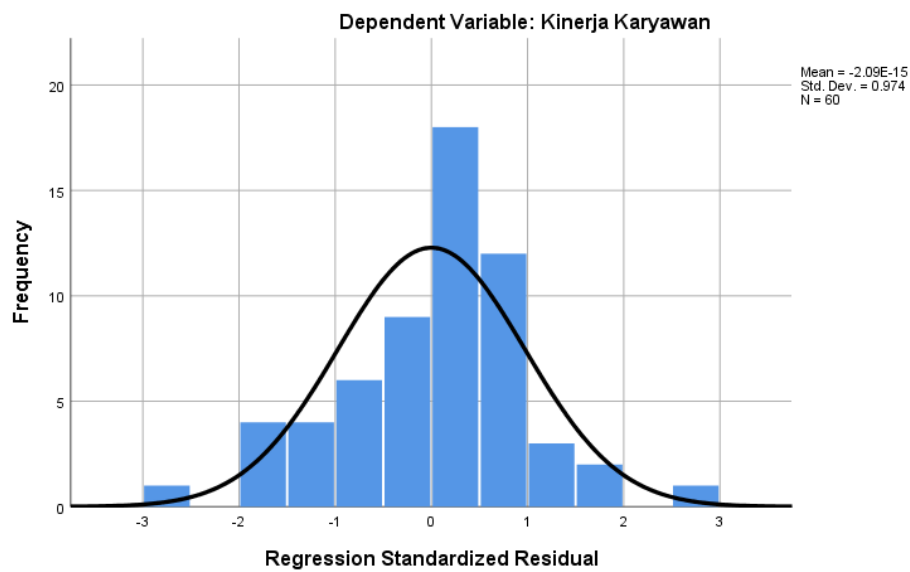
Correlations								
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.526**	.424**	.397**	.562**	.396**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK2	Pearson Correlation	.526**	1	.644**	.487**	.564**	.335**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK3	Pearson Correlation	.424**	.644**	1	.630**	.511**	.370**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK4	Pearson Correlation	.397**	.487**	.630**	1	.585**	.522**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK5	Pearson Correlation	.562**	.564**	.511**	.585**	1	.381**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
KK6	Pearson Correlation	.396**	.335**	.370**	.522**	.381**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.004	.000	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.733**	.750**	.766**	.798**	.782**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

## Uji Normalitas



Histogram

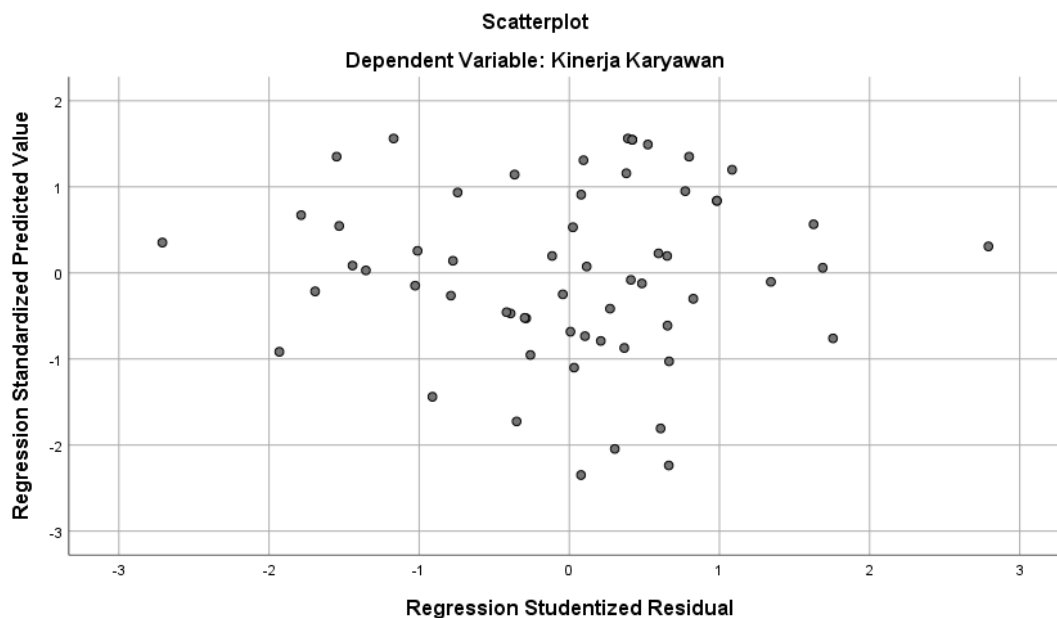


## Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.012	1.867		2.148	.036		
	Etos Kerja Islami	.173	.085	.181	2.030	.047	.486	2.057
	Motivasi Kerja	-.037	.098	-.039	-.373	.710	.355	2.817
	Disiplin Kerja	.683	.086	.788	7.921	.000	.390	2.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heterokedastisitas



REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	25.6667	2.77193	60
Etos Kerja Islami	30.8333	2.89457	60
Motivasi Kerja	25.4000	2.95274	60
Disiplin Kerja	25.2500	3.19759	60

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Etos Kerja Islami	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.667	.685	.876
	Etos Kerja Islami	.667	1.000	.690	.651
	Motivasi Kerja	.685	.690	1.000	.761
	Disiplin Kerja	.876	.651	.761	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Etos Kerja Islami	.000	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60	60
	Etos Kerja Islami	60	60	60	60
	Motivasi Kerja	60	60	60	60
	Disiplin Kerja	60	60	60	60

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.772	1.32297
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.320	3	118.440	67.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.013	56	1.750		
	Total	453.333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.012	1.867		2.148	.036		
	Etos Kerja Islami	.173	.085	.181	2.030	.047	.486	2.057
	Motivasi Kerja	-.037	.098	-.039	-.373	.710	.355	2.817
	Disiplin Kerja	.683	.086	.788	7.921	.000	.390	2.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Etos Kerja Islami	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.495	.56	.01	.06	.21
	3	.004	33.554	.23	.26	.33	.74
	4	.003	36.809	.20	.74	.60	.06

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.9030	29.5003	25.6667	2.45405	60
Std. Predicted Value	-2.349	1.562	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.180	.729	.323	.112	60
Adjusted Predicted Value	19.8907	29.5976	25.6553	2.45609	60
Residual	-3.53225	3.57746	.00000	1.28889	60
Std. Residual	-2.670	2.704	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.710	2.792	.004	1.009	60
Deleted Residual	-3.63973	3.81267	.01139	1.38395	60
Stud. Deleted Residual	-2.882	2.982	.002	1.033	60
Mahal. Distance	.104	16.948	2.950	3.132	60
Cook's Distance	.000	.145	.019	.033	60
Centered Leverage Value	.002	.287	.050	.053	60

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


## Lampiran Pengumpulan Data

← 📄 ⌚ 🗑️ ✉️ ⌚ 🔄 📧 📄 ⋮ 14 dari 100 < > ✎


(tanpa subjek) 📄


 **vavanuzula** <vavanuzula@gmail.com> kepada diah 30 Mar 2022 13.07 ☆ ↶ ⋮

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Saya Nur Vavan Arifan Nuzula, Mahasiswa semester 8 di UIN SAIZU Purwokerto. Mau minta Izin observasi untuk membuat tugas akhir (Skripsi) tentang Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.




← Balas → Teruskan




 **vavanuzula** <vavanuzula@gmail.com> kepada Diah Kam, 31 Mar 08.33 ☆ ↶ ⋮

Assalamu'alaikum wr wb  
ini mba data yang saya butuhkan



**D** **Diah Lestari** Jum, 1 Apr 08.54 ☆  
Dear Mba Nur Vavan Arifan Nuzulu, Terkait data yang dibutuhkan kami hanya dapat memenuhi untuk point A.1 B.1 & 2. Demikian disampaikan, terima kasih. On 3/...

 **vavanuzula** <vavanuzula@gmail.com> kepada Diah Jum, 1 Apr 15.01 ☆ ↶ ⋮

Baik mba, terimakasih banyak.

## Pengumpulan Data >



**vavanuzula** <vavanuzula@gmail.com>  
kepada Diah ▾

Rab, 15 Jun 09:39 ☆ ↶ ⋮

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Perkenalkan Saya Nur VaVan Arifan Nuzula, mahasiswa semester 8 Prodi Ekonomi Syariah, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam rangka pengumpulan data penelitian guna menyusun tugas akhir Skripsi mengenai "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan". Dengan ini Saya mohon kepada seluruh Karyawan PT. Asuransi BUMIDA 1967 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner penelitian Saya.

Berikut link kuesioner penelitian :

[https://bit.ly/KuesionerPenelitian\\_Vavan](https://bit.ly/KuesionerPenelitian_Vavan)

Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian akademis, sehingga informasi terkait yang Saudara/I berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan disebarluaskan tanpa persetujuan responden yang bersangkutan.

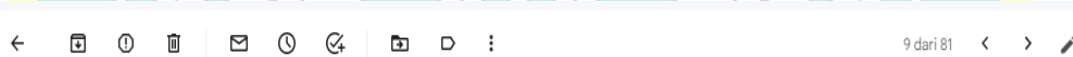
Atas kesediaan dan partisipasi yang Saudara/I berikan, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mohon maaf mengganggu waktunya Mba Diah, Saya minta tolong untuk di sebarakan ke grup atau karyawan BUMIDA yang bekerja di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Terimakasih.

↶ Balas

➦ Teruskan



9 dari 81 < > ✎

## Re: Revisian Skripsi >

Kotak Masuk x



**Diah Lestari** <diah@bumida.co.id>  
kepada saya ▾

Sen, 4 Jul 08:22 ☆ ↶ ⋮

🌐 Inggris ▾ > Indonesia ▾ [Terjemahkan pesan](#)

[Nonaktifkan untuk: Inggris](#) x

Walaikumsalam, mohon maaf terkait data KPI tidak dapat kami informasikan dan untuk struktur organisasi dapat dilihat melalui web bumida.

Demikian disampaikan, terima kasih.

On 7/3/2022 14:45, vavanuzula wrote:

- > Assalamu'alaikum wr.wb
- > Saya Nur Vavan A.N Mahasiswa UIN yang masih melakukan penelitian di PT
- > Asuransi BUMIDA 1967. Mau minta data untuk revisi skripsi yaitu data
- > KPI atau presentase kinerja karyawan tahun 2020/2021 bulan apapun dan
- > struktur organisasi di kantor pusat.
- > Mohon Bantuannya Mba Diah
- > Terimakasih...

--

Salam

Diah Lestari



PT Asuransi Umum BUMIPUTERA MUDA 1967 (Bumida) | Jl Wolter Monginsidi No. 63 Jakarta Selatan INDONESIA 12180  
Telp. +62 021-722-26-85| Fax. +62 021-722-27-08 | [headoffice@bumida.co.id](mailto:headoffice@bumida.co.id) | [www.bumida.co.id](http://www.bumida.co.id)



**vavan nuzula** <[vavanuzula@gmail.com](mailto:vavanuzula@gmail.com)>  
kepada Irfan ▾

12 Apr 2022 13.32 ☆

Terimakasih mas atas bantuannya.



Pada tanggal Sel, 12 Apr 2022 pukul 13.24 Irfan <[irfan.abdillah@bumida.co.id](mailto:irfan.abdillah@bumida.co.id)> menulis:

Dear Mas Nur,  
berikut terlampir rekap absensi Kantor Pusat tahun 2020-2021

On 4/12/2022 10:37 AM, vavan nuzula wrote:





Dikeluarkan Oleh : PURWOKERTO  
 Alamat : Ruko Centrum Unit E, Jl. Komisaris Bambang Suprpto No. 21-23  
 Telp : (0281) 643132 / 642279; Fax : (0281) 643132

**POLIS KECELAKAAN DIRI SIAGA KOE  
 IKHTISAR PERTANGGUNGAN**

Nomor Polis : 1033101121100012  
 Nama Pemegang Polis : NUR VAVAN ARIFAN NUZULA (Baru)  
 Alamat Pemegang Polis : DESA CILONGOK RT 003/006 KEC. CILONGOK KAB. BANYUMAS  
 Tgl. Lahir : 05/01/1998  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Jangka waktu Pertanggungan : 365 (TIGA RATUS ENAM PULUH LIMA) hari,  
 mulai dari 29 Oktober 2021 s/d 29 Oktober 2022 (kedua hari tersebut pukul 00.00 tengah malam) waktu dimana polis diterbitkan.  
 Paket yang diambil : SiagaKoe (PS 1)

Jaminan Pokok			
A. Jaminan Meninggal Akibat Kecelakaan	IDR	22,000,000.00	
B. Jaminan Biaya Pengobatan Akibat Kecelakaan	IDR	2,200,000.00	
C. Jaminan Cacat Tetap Akibat Kecelakaan	IDR	22,000,000.00	
Jaminan Tambahan			
1. Jaminan Meninggal Akibat Kecelakaan			
- Santunan Biaya Pemakaman Akibat Kecelakaan maupun meninggal dunia biasa	IDR	750,000.00	
- Biaya Expatriasi	IDR	1,000,000.00	
- Santunan Pengurusan Dokumen Kecelakaan & Kematian	IDR	100,000.00	
2. Jaminan Biaya Pengobatan Akibat Kecelakaan			
- Santunan Biaya Ambulans	IDR	250,000.00	
- Santunan Rawat Inap akibat kecelakaan maks 7 hari/th	IDR	1,050,000.00	
3. Jaminan Cacat Tetap Akibat Kecelakaan			
- Santunan Biaya Proteche	IDR	1,000,000.00	

**Peserta Paket**

No.	Nama Peserta	Alamat	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Tgl.Lahir/Usia
1.	NUR VAVAN ARIFAN NUZULA	DESA CILONGOK RT 003/006 KEC. CILONGOK KAB. BANYUMAS	Laki-laki	Mahasiswa	23 Tahun

Catatan Khusus :  
 Klausula Tambahan : - Polis Standar Asuransi Kecelakaan Diri Indonesia (PSAKDI)  
 - Klausula Jaminan SiagaKoe

**Perhitungan Premi**

- Paket SiagaKoe	Premi	IDR	115,000.00
TOTAL PREMIUM		IDR	115,000.00
TOTAL		IDR	115,000.00

Terbilang : SERATUS LIMA BELAS RIBU RUPIAH

Dibuat di : Purwokerto

Pada Tanggal : 29 Oktober 2021

\*) Sesuai dengan paket yang diambil

Penanggung,



N. HARIS MICHRADY, SP, AAIK  
 Kepala Cabang

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Nur Vavan Arifan Nuzula
2. NIM : 1817201025
3. Tempat/Tgl. Lahir: Banyumas, 01 Mei 1998
4. Alamat Rumah : Cilongok 03/06, Kecamatan Cilongok, Banyumas.
5. Nama Ayah : Mahwari
6. Nama Ibu : Soliah
7. No. Hp : 089669674749
8. E-mail : [vavanuzula@gmail.com](mailto:vavanuzula@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. MI Ma'arif NU 1 Pageraji (2004-2011)
2. SMP N 4 PURWOKERTO (2011-2014)
3. SMK N 2 PURWOKERTO (2014-2017)
4. Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri (2018-2022)

Purwokerto, 23 September 2022

Nur Vavan Arifan Nuzula