

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo)

Zahida I'tisoma Billah^{1*}, Siti Romjah²
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan pada 33 orang karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Uji *t* menunjukkan bahwa nilai *t hitung* = 2,064 yang artinya *t hitung* > *t tabel* ($2,064 \geq 2,042$) dan $\text{sig } t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh di mana nilai *t hitung* = 4,482 yang artinya *t hitung* > *tabel* ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh di mana nilai *F hitung* = 10,792 yang artinya *F hitung* > *F tabel* ($10,792 \geq 3,32$) dan $\text{sig } F = 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keywords: Motivasi, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan

Submitted: 06-08-2022; Revised: 13-08-2022; Accepted: 21-08-2022

Corresponding Author: zahidafe@gmail.com

The Influence of Islamic Motivation and Work Ethic on Employee Performance (Study at PT. Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo)

Zahida I'tisoma Billah^{1*}, Siti Romjah²
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

ABSTRACT: This study aims to determine how the effect of motivation on employee performance and how the influence of Islamic work ethic on employee performance at PT Harigo Wood Indonesia in Tongas Probolinggo. In this study using quantitative research. The analytical model used is multiple linear regression using SPSS. This research was conducted on 33 employees at PT Harigo Wood Indonesia in Tongas Probolinggo. The results showed that there was a positive and significant effect of motivation on employee performance at PT Harigo Wood Indonesia in Tongas Probolinggo. The t-test showed that the t-count = 2.064 which means t-count > t table (2.064 2.042) and sig t = 0.048 < 0 .05 then Ho is rejected and Ha is accepted. The influence of Islamic work ethic on employee performance has an influence where the value of t count = 4.482 which means t count > table (4.482 > 2.042) and 0.000 < 0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted. The influence of Islamic motivation and work ethic on employee performance has an influence where the value of F count = 10,792 which means F count > Ftable (10,792 3.32) and sig F = 0.000 < 0.005 then Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Motivation, Islamic Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi di sini adalah suatu kondisi yang dapat menjadi seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang, jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif di sini ialah

Di mana seseorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dalam jangka pendek semangat kerja karyawan akan meningkat, karena mereka takut dihukum atau dipotong gajinya.

Karyawan yang mempunyai etos kerja islami memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.²

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat

¹ Sutrisno Edy, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta; kencana prenda media group, 2009), h 1

² Isnay Chohoiriyati, “ Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan” (fakultas syari’ah institute agama islam Negeri Walisongo Semarang 2015) .

mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.³

Motivasi kerja tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sering kali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasan yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan kegiatan. Tanpa motivasi, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan.⁴

Pada perusahaan Wood Harigo Indonesia Tongas, Probolinggo memberikan penghargaan yang berupa bonus dan berupa piagam penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Dan di dalam jiwa para karyawan juga merasa puas untuk melakukan pekerjaannya karena pekerjaan merupakan dari ibadah.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Stephen P. Robbins menyatakan ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Indikator Motivasi

³ Muhammad Taufiek Rio Sanajaya, "Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta" *Skripsi*, (Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Universitas Yogyakarta 2015).

⁴ Didin Hafid Huddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*, (Jakarta; Gema Insani Press, 1998) 142

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori H Maslow. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological-need)
Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
2. Keamanan dan Keselamatan (safety and Security Needs)
Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu: a) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. b) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or Acceptance Needs)
Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seseorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu: jelas ia menginginkan
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan hidup dan bekerja
 - b. Kebutuhan akan rasa dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorang pun menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta, setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikuti sertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pemimpin mereka.
4. Kebutuhan penghargaan (esteem Or Status Needs)
Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya sedemikian misalnya meja

dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan seseorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lainnya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan kemampuan dan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya, dalam etos tersebut terkandung semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik bahkan budaya berupa untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

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

1) Kerja merupakan penjabaran akidah

Etos kerja Islam merupakan pancaran keyakinan seorang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan dan mencari ridha Allah, yakni dalam rangkaian ibadah.

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja Islam yang tergalih dan timbul dari indikator yang pertama (kerja merupakan akidah), indikator ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya.

2) Kerja dilandasi ilmu

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

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya orientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangkaian mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

Orang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (islam) yang ia imanai. Ayat- ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang islam giat dan aktif bekerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnahtullah. Seperti dalam QS. Al-Isya:26-27 yang mengandung ajaran tentang sikap hidup hemat. QS. An-nahal : 93 mengajarkan agar orang islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja. QS. Al-Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi kedepan dan belajar dari pengalaman. Dan QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakal.

Dari meneladani sifat-sifat ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, dan tekun konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tika kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁵

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh serorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo M. Phill (2007:65), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi

⁵ Edi sutrisno Manajemen Sumber Daya Manusia(Jakarta:kencana, 2009) hlm

⁶ Dale, futwengler,penilaian kinerja,(Yogyakarta: Andi 2002) hlm 74

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerjakaryawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L Mathis dan John H. Jakson dalam Aditya, dkk adalah :

1) Kualitas *output*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas output

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Jangkah Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangkah waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi *output*.

4) Kehadiran Pegawai yang memiliki kerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah

5) Kemampuan Bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik.

METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

⁷ Anwar Prabowo mangkunegara, evaluasi kinerja, (Bandung, PT, Rafikab aditama, 2005) 67

analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁸

A. Populasi, Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Harigo Wood Indonesia tongas probolinggo yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 33 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang.

B. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan digunakan analisis kuantitatif dengan bantuan spss 16.00. Langkah yang harus dilalui dalam metode ini adalah :

1. Uji validitas

Priyatno¹⁰, mengemukakan bahwa Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu istrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuisisioner yang digunakan betul-betul untuk mengukur apa yang ingin diukur. Metode yang sering digunakan dalam pengujian validitas ini adalah dengan metode korelasi *Correlated Item-Item Correlation*. Dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pertanyaan tersebut. Instrument dinyatakan valid jika probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengaruh yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta,2014),h 13

⁹ Arikunto, *prosedur penelitian, suatu pendekatan praktis, edisi revisi*, (Jakarta; rineka cipta 2002), h 115

¹⁰ Duwi prayanto, *Paham Analisa Statistik Dengan Data SPSS*, (Yogyakarta; mediakom, 2010), h 90

pengukuran tersebut diulang¹¹. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan antara 0,00 – 1,00. Jika data mendekati taraf signifikan 0,00-1,00, maka data dikatakan reliable.¹²

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuesioner, dikembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Harigo Wood Indonesia tongas probolinggo.

D. Teknik Analisis Data

Setelah dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi¹³. Selanjutnya, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Analisis-analisis inilah yang digunakan untuk mengukur apakah pengaruh motivasi dan daya kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Harigo Wood Indonesia tongas probolinggo.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji prasyarat tes digunakan sebelum pengujian hipotesis. Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/ nilai yang tidak biasa atau estimator linear tidak bias yang terbaik. Uji asumsi klasik ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji normal *probability plot*.

Menurut Imam Ghozali dalam jurnal *Lihgiatno*, dasar pengambilan keputusannya adalah :

¹¹ Ibid Hal.97

¹² Saifudin Azwar, penyusunan skala psikologi, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2010), h 83

¹³ Sugiono, Cit, 2016

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.¹⁴

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.¹⁵

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

2) Jika koefisien korelasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5 tidak terdapat masalah multikolinieritas.¹⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.¹⁷

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Menurut imam Ghozali dalam jurnal Luhglatno, dasar yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

¹⁴Luhglatno, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja " jurnal, (Semarang :STIE Pelita Nusantara Semarang,2016)

¹⁵ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom 2010) h.83

¹⁶ Sumanto, M.A., *Statistik Terapan*, (Yogyakarta: CAPS, 2014) h 166

¹⁷ Duwi Prayanto, *Loc, Cit.*,

2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁸

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Menurut Hadi, sebuah data dikatakan linear jika taraf signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linear dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikasinya 0,05, maka variabel bebas tidak berkorelasi linear dengan variabel terikat.¹⁹

2. Uji Hipotesis

a. Pengajuan secara parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (= 5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan f hitung $<$ dari f tabel, hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan 0,05 dan f hitung $>$ dari f tabel, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Pengujian secara simultan

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.²⁰

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (= 5%). Adapun kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikan lebih besar dari pada tingkat keyakinan (=0,05) dan nilai f hitung $<$ dari f tabel, maka seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.
- 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil dari pada tingkat keyakinan (=0,05) dan nilai f hitung $<$ dari f tabel, maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

¹⁸ Lughiatno, *Loc, Cit.*,

¹⁹ Sumanto, M.A., *Statistik Terapan*, (Yogyakarta: CAPS, 2014) h 148

²⁰ *Ibid*

c..Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turun) Y secara bersama-sama adalah 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variable dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.²¹

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal terhadap dependen yaitu minat berwirausaha. Analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk memutuskan naik atau turunnya nilai dari variable dependen yang dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Dimana dalam penelitian ini, variabel bebas adalah motivasi dan etos kerja islam, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Apabila dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Tabel 1. Daftar Operasional Variabel

No	Variable	Pengertian	Indikator	Sub Indikator
1.	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologi (<i>physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Harapan 3. Insentif

²¹ Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h 125

			(<i>esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization-need</i>)	
2.	Etos kerja islam (X ₂)	Etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.	1. Kerja merupakan penjabaran akidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya	1. Kerja adalah amanah 2. Kerja adalah panggilan 3. Kerja adalah aktualisasi 4. Kerja adalah ibadah 5. Kerja adalah kehormatan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1. Menunjukkan keteladanan 2. Memiliki kejujuran 3. Disiplin 4. Tanggung jawab 5. Cepat mengambil keputusan

HASIL PENELITIAN

E. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Kriteria uji nya bila tingkat signifikan lebih tinggi dari pada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut tidak punya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya, begitupun sebaliknya. Bila tingkat signifikansinya lebih kecil daripada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut punya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa pengaruh secara parsial variabel independen yaitu motivasi dan etos kerja Islam terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	.941	.873		1.079	.289
Motivasi	.299	.145	.293	2.064	.048
Etos kerja Islam	.512	.114	.636	4.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui jumlah sampel (n) = 33 dan jumlah variabel (k) = 3, maka diperoleh $df = (n-k) = 30$ yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan probabilitas dua arah 0,05. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 > 2,042$) dan $Sig\ t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi dan Etos Kerja Islam) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan). Kriteria pengujiannya bila tingkat signifikansi lebih besar daripada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$),

maka seluruh variabel independen tidak punya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya, begitupun sebaliknya. Bila tingkat signifikannya lebih kecil daripada tingkat ($\alpha = 0,05$), maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	2.858	2	1.429	10.792	.000 ^a
Residual	3.972	30	.132		
total	6.830	32			

- a. Predictors:(constant),etos kerja islam, motivasi
- b. Dependen Variabel: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS,2016

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F_{hitung} sebesar 10,792 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Diketahui jumlah sampel (n) = 33 dan jumlah variabel = 3, maka diperoleh $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 33 - 3 = 30$. Sehingga didapatlah nilai $F_{tabel} = 3,32$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan $Sig. < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana variabel bebas (motivasi dan etos kerja islam) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.380	5.458

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi
- b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2016

Hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,674, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Analisis determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap

variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna .

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 41,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan etos kerja islam) mampu menjelaskan 41,8% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 > 2,042$) dan $Sig\ t = 0,048 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andri Budhi Nugroho (2012), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,293$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,293 > 1,98$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan di mana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Isnay Choiriyanti (2011), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = -2,661$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,661 > 2,000$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Annidjatus Zahra (2015), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 8,372$ yang artinya t

$hitung > t_{tabel}$ ($8,372 > 1,662$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Mengenai etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di mana semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di tongas Probolinggo. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Uji t menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,792 > 3,32$) dan $Sig F = 0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo.

Penelitian ini mendukung penelitian Isnay Choiriyanti (2011), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 14,090$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,090 > 3,156$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Andri Budhi Nugroho (2012), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 152,037$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,037 > 3,09$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Annidjatus Zahra (2015), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 70,091$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,091 > 1,87$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Mengenai motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dimana semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi

pimpinan PT Harigo Wood Indonesia di Tongas Probolinggo dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya, melalui penerapan konsep etos kerja Islam di mana kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi dengan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya sehingga dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan, yang dapat dijadikan sebagai upaya agar tercapainya visi perusahaan di mana dapat menjadi perusahaan yang terbaik di kelasnya dan bermanfaat bagi sebanyak mungkin sesama. Dengan misinya dapat memberdayakan SDM yang profesional dan berakhlak mulia.

PENELITIAN LANJUTAN

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable yang lebih banyak dan menggunakan alat ukur yang lebih novelty.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada bapak pimpinan PT Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk wawancara disana, serta saya ucapkan terimakasih kepada dekan fakultas ekonomi dan bisnis Islam yang telah memberi motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan, serta terimakasih kepada mahasiswa program studi ekonomi syariah yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad Janan, 2004, *Etos Kerja Islam*. Surakarta : Muhammadiyah Universitas Press.
- Azwar, Saifuddin, 2014, *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Choiriyati, Isni. "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan". (Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011) tidak diterbitkan.
- Dale, Futwengler, 2002, *Penilaian Kerja*. Yogyakarta : Andi Semarang : B-P UNDIP.
- Hafidhuddin, Didin, 1998, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*. Jakarta: Gema Insani Press
- Hasan, M.Iqbal, 2003, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 Statistik Inferensif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Luhglatno, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja." Jurnal ISSN : 1907-6304. (STIE Pelita Nusantara Semarang, 2006).

Mangkunegara, Anwar Prabowo, 2005, *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Muhammad, 2005, *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada

Priyanto, Dwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.

Sanajaya, Muhammad Taufiek Rio, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta", Skripsi (Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta) tidak diterbitkan.

Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sumanto, 2014, *Statistik Terapan*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.