

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut **(Sutrisno, 2009:5)** Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Menurut **(Hasibuan, 2010:10)** MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik

dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2011)**

meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan (*directing*) , Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

- d. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balasan jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*Undirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. Pengintegrasian (*integration*), pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang saling bertolak belakang.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
- j. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Wirawan, 2009: 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Suwatno, 2014:196) Kinerja merupakan *performace* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa "*Peformace is output derives from processes, human otherwise,*" Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Manajer menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebgaia suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut (Fahmi, 2013:3) Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Menurut **(Bangun,2012:231)** Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja.

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian targer selama periode waktu yang dicapai orfanisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahamisecara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dsn meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu-individu yang mengetahui kinerjanya yang dinilai.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), **Mangkunegara (2009:67)**. Dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk *mencapai* tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Untuk mengetahui tingkat kinerja yang tinggi rendahnya kinerja dalam diri *karyawan* perlu faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh, **Sedarmayanti(2009)** yakni :

- a. Keterlambatan dalam kehadiran.
- b. Pelatihan.
- c. Penurunan produktivitas.
- d. Perombakan rencana/jadwal.
- e. Peningkatan tanggung jawab pengawasan.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja, **Mangkunegara (2009)** diantaranya yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien.

b. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut **Mangkunegara (2017:67)**

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut **(Sedarmayanti, 2011:224)** Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

Menurut **(Ginting, 2016:2)** Etos, kata dalam bahasa Indonesia berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi”. Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti moral, menunjukkan karakter bermoral. Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Etos adalah semangat yang bersifat khas dari sebuah budaya, era atau komunitas yang diwujudkan dalam sikap dan tekadnya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos kerja sebagai “pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial”. Etika adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang atau tatanan sebuah aktivitas. Etika menjadi bagian dari alasan atau dasar berfikir, bersikap dan bertindak (etos).

Etika mengacu kepada nilai-nilai moral, yang dapat juga dikatakan sebagai standar-standar dari mana seseorang mengevaluasi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain. Jika perilaku seseorang selaras dengan prinsip moral(etika) maka ia dikatakan berperilaku benar.

Etos kerja didunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Yang pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja. Etika ini kana menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak ebnar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang di dunia kerja.

Di dunia kerja, seseorang yang memeperagakan etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tiidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk bekerja serius anda bisa datang tepat waktu, mentaati jadwal makan siang sesuai dengan waktu yang diberikan, bekerja sesuai dengan aturan main yang ada, dan tidak mengatakan sakit jika tidak sakit. Untuk bisa melakukan ini tentunya butuh motivasi yang kuat. Tanpa etika kerja yang bertolak dari seperangkat nilai-nilai moral kerja yang tepat, motivasi kuat tidak akan ada, dan peragaan etos kerja yang sederhana ini saja cenderung mustahil.

Menurut **(Ginting, 2016:45)** Secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket remunerasi yang kiat terima.

Menurut **(Kumorotomo, 2008:6)** Etika dan Moral Istilah etika dan moral sering dicampur adukan. Dalam banyak tulisan, jarang ditemukan penulis yang menggunakan peristilahan tersebut secara konsisten. Namun dalam tulisan ini penulis berusaha mencari kandungan kedua istilah tersebut. Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “*ethos*”, yang artinya kebiasaan atau watak, sedangkan moral dari bahasa Latin “*mos*” (jamak *mores*) yang artinya cara hidup atau kebiasaan. Berbeda dengan moral yang artinya semangat atau dorongan batin.

Menurut **(Wibowo, 2014:50)** Sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Work atau *job attitude* atau sikap kerja seperti *organizational commitments* (komitmen organisasional), *job involvement/employee engagement* (keterlibatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja), dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) mempunyai kepentingan ganda bagi manajer. Di satu sisi, mencerminkan hasil penting bahwa manajer barkeinginan untuk meningkatkan. Di sisi lain, merupakan gejala dari masalah potensial lain. Rendahnya kepuasan kerja merupakan gejala keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaan. Untuk itu manajer harus mamahami penyebab dab konsekuensi dari sikar kerja kunci.

Menurut (Wirawan, 2009 : 7) menyebutkan bahwa faktor inrternal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

2.3.2 Indikator-indikator Etos Kerja

Dalam (Ginting,2016:7) menjelaskan bahwa indikator etos kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kesetiaan dan Ketaatan
 - a. Kesetiaan dan ketaatan terhadap lembaga
 - b. Internalisasi nilai-nilai lembaga
 - c. Kedisiplinan kerja
 - d. Pengabdian terhadap lembaga
 - e. Perasaan memiliki lembaga dan koperasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Pemeliharaan dan peningkatan kehormatan dan martabat lembaga
2. Tanggung Jawab
 - a. Kesiapan
 - b. Pengutamaan tugas
 - c. Ketekunan
 - d. Pemberian pelayanan dengan baik
3. Semangat
 - a. Kreatifitas dan inisiatif
 - b. Upaya pencarian informasi dan pemahaman terhadap strategi / metode / teknik penyelesaian pekerjaan
 - c. Upaya pencarian informasi dan pemahaman pembagian tugas dan wewenang
 - d. Upaya peningkatan kemampuan diri dalam memecahkan masalah untuk menyelesaikan tugas
 - e. Keceriaan bekerja yaitu bekerja dengan senang dan bersemangat
4. Kerjasama
 - a. Upaya kerjasama sesama teman
 - b. Kesigapan membantu teman
 - c. Upaya melakukan koordinasi dan komunikasi
 - d. Orientasi pada penyelesaian tugas lembaga dengan tetap bertanggung jawab terhadap tugasnya sendiri
 - e. Kerelaan mengimbaskan pengalaman dan kemampuan terhadap teman

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kejujuran dan Kecermatan

- a. Kejujuran penggunaan dana, fasilitas dan peralatan
- b. Kehati-kehatian penggunaan dana, fasilitas dan peralatan
- c. Kecermatan atau kehati-hatian dalam merawat fasilitas dan peralatan
- d. Efisiensi dan efektifitas penggunaan dana dan fasilitas
- e. Kejujuran dalam memberikan informasi dan laporan

6. Persatuan dan Kesatuan

- a. Pemeliharaan dan peningkatan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan koperasi
- b. Penghormatan terhadap perbedaan agama atau kepercayaan
- c. Penghargaan terhadap sesama pribadi teman sekerja
- d. Pemeliharaan suasana pergaulan yang baik

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sinalemba,2017:332) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **(Sutrisno,2009:85)** Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kecauan-kecauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan kataatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karne apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut **(Afandi, 2018:11)** Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu oerganisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dsn diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui peruses dari serangkaian prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut **simamora (2010:58)** indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tentukan artinya suatu tugas ditandai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya.

3. Kehadiran tepat waktu

Dengan datang kekantor scara tertib tept waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

4. Tingkat korektif

Tindakan perbaikan agar tidak terjadi lagi kesalahan saat bekerja

5. Tingkat absensi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu datang dan pulangny sering keluar pada jam kerja.

6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dapat pula dikatakan disiplin kerja yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut (*Hasibuan, 2009: 195*) antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan(pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya okerjaab untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawab berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawhaannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujurm adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik(kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedidiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin naik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa(pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus katif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang

dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan uang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisipliner dalam perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner karyawan semakin banyak melanggar peraturan karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindas atau mengancam karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam terhadap Etos Kerja

Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance) Ayat Al-Qur'an Tentang Etos Kerja. 1. Al-Qur'an Surat Al-Qashash: 77.

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “*dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*” (QS. Al-Qashash: 77)

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan dan kehormatan dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan perintah dan perturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap mentaati dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam jran islam ada banyak ayat Alquran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surah An-nisa ayat 59 :

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(An- nisa ayat 59)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk taat kepada nya dan Rasulnya dengan melaksanakan perintah keduanya. Allah juga memerintah untuk taat kepada Pimpinan mereka itulah orang – orang yang memegang kekuasaanatas manusia yaitu para penguasa, para hakim, dan parah ahli Fatwa.

2.5.3 Pandangan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malu” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Sebagai perbandingan berikut adalah hasil penelitian yang relevan telah dilakukan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
1	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang	Rian Oztary Hardiansyah 2017	Skripsi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR_2 sebesar 4,1%. (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR_2 sebesar 2,7% dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$ dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
2	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado	Stela Timbuleng dkk	Jurnal EMBA voL.3 No.2 2016	p=0,009 ΔR_2 sebesar 6,2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	H.J. Runtuwu., J. Lapien., L. Dotulong.	Jurnal EMBA 81 Vol.3 No.3 Sept. 2016	Penelitian ini menemukan hasil bahwa Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pimpinan BP2T Kota Manado sebaiknya lebih memfokuskan aspek disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja, agar memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.
4	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin	Yuliarti	e-Jurnal Katalogis,	Berdasarkan hasil analisis statistik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
4	Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali		Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016	diketahui bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
5	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen.	Parmin	Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No 02, bulan Desember 2016	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu hasil uji persamaan regresi memperlihatkan kinerja pegawai = $32,575 + 0,126 X_1 + 0,329 X_2 + 0,319 X_3$ sehingga nilai kinerja pegawai terdapat hubungan dengan kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja adalah 32,575 yang tergolong berkinerja baik, variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen, hal ini dibuktikan dengan nilai $R = 0,666$ pada tingkat keyakinan 95%.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
				Hasil uji korelasi variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar r hitung = 0,504, hasil uji korelasi variabel kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sebesar r hitung = 0,619, sedangkan, hasil uji korelasi variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar r hitung = 0,610 yang memiliki tingkat signifikansi 0,000 pada alpha 0,05 pada tingkat keyakinan 95%. Nilai r tabel ini dengan jumlah n sebanyak 72 adalah 0,195. Sehingga jika dibandingkan r tabel $0,195 < r$ hitung 0,504, 0,619 dan 0,610 hal ini berarti variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan.
	Pengaruh Promosi Jabatan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gede Purnawan Adi dkk	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi terhadap disiplin kerja, (3)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
				promosi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang	Dofa Ariska Wibowo	e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 11, Agustus 2017	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
8	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Arischa Octarina	Skripsi	Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan organisasi.
9	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dkk	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2017	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
				kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
10	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	FAIZAL HERDINAWAN 2018	Skripsi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
11	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Hadiansya dkk	Jurnal EMBA 81 Vol.3 No.3 Sept. 2018	Hasil penelitian menemukan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
12	Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja dan Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota	Lutfiah Dkk	Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No 02, bulan Desember 2017	Hasil penelitian menemukan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Penulis / tahun	Publikasi	Hasil
13	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.	Sherly Shelviana 2017	Skripsi	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.
14	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawab PT. AE	Andri Hadiansyah Dkk	Jurnal AL -AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2016	Setelah dianalisis didapat hasil R Square 0,724 dengan signifikansi $< 0,05$ %, etyos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 72,4%.
15	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi	e-Jurnal, Volume 4 Nomor 8, Desember 2019	Hasil yang dipetroleh adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada bank perkreditan rakyat

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada jumlah populasi dan sampel penelitian, teori yang dipakai penulis, terdapat perbedaan pada indikator, dan juga hasil dari penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (bebas) yaitu :
 - Etos Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel dependen (terikat) yaitu :
 - Kinerja (Y)

2.7 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.1
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009: 5)	1. Ketetapan Waktu 2. Deskripsi Pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas Mangkunegara(2017:67)	Likert
2.	EtosKerja (X1)	Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif	1. Kesetiaan dan Ketaatan 2. Tanggung Jawab 3. Semangat 4. Kerjasama 5. Kejujuran dan Kecermatan 6. Persatuan dan Kesatuan (Ginting, 2016:7)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
		yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. (Sedarmayanti, 2011:224)		
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018:12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tingkat korektif 5. Tingkat absensi 6. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (simamora 2010:58)	Likert

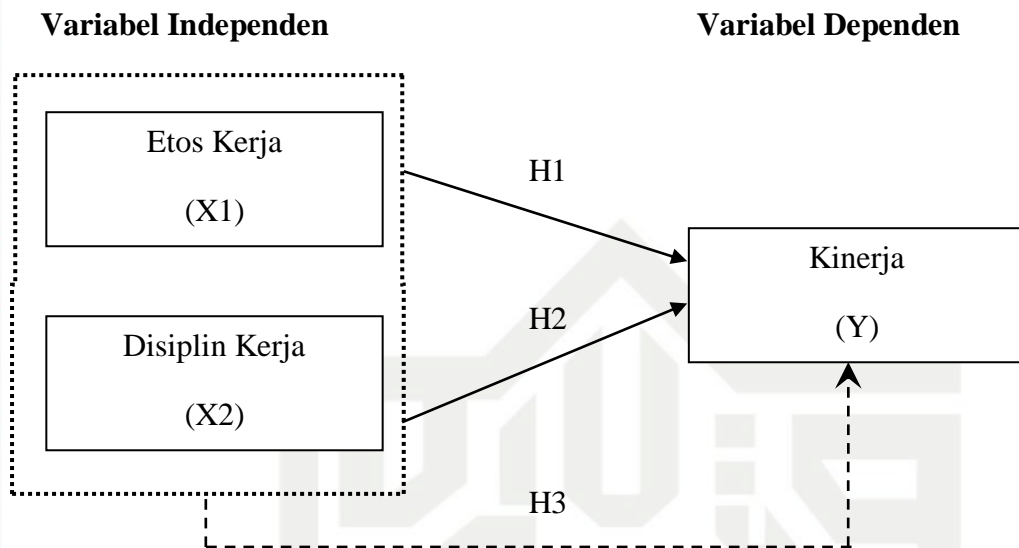
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh langsung antara variabel independen (Etos Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar, sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber: Wirawan, 2009

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan hipotesis, penelitian terarah melalui pengujian hipotesis (*Wirawan, 2009: 352*).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau
2. Diduga secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau
3. Diduga secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) .

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.