



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.

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM. SEDERHANA
CAB. PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi(S.E)
Fakultas Syariah Dan Hukum*



OLEH

AYUNI LESTARI
NIM. 12020526479

**PROGRAM S1 EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU-PEKANBARU
1445 H/2024 M**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul “Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sedérhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Ayuni Lestari
NIM : 12020526479
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Maret 2024

Pembimbing I

Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec
197906042014111001

Dr. Rozi Andriani, S.E., Sy, ME
199405022018012002

- 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.

PENGESAHAN

Kripsi dengan judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM. SEDERHANA CAB. PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

yang ditulis oleh:

Nama : **Ayuni Lestari**
NIM : **12020526479**
Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Rabu, 8 Mei 2024**
Waktu : **13.00 WIB**
Tempat : **Ruang Munaqasyah (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Pekanbaru, 8 Mei 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Petua
Dr. Nurnasrina, SE, M.Si

Sekretaris
Ahmad Hamdalah, SE.I, M. E.SY

Penguji I
Dr. Syahpawi, S.Ag., M. Sh Ec

Penguji II
Dr. Rozi Andrini, S.E. Sy., M.E



Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. H. Zulkfli, M. Ag
NIP. 197410062005011005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM. SEDERHANA CAB. PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

yang ditulis oleh:

Nama : **Ayuni Lestari**

Nim : **12020526479**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 8 Mei 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Nurnasrina, SE, M. Si

Sekretaris

Ahmad Hamdalah, SE.I, M. E.SY

Penguji I


Dr. Syahpawi, S.Ag., M. Sh Ec

Penguji II

Dr. Rozi Andrini, S.E. Sy., M.E



Mengetahui
Wakil Dekan I Bagian Akademik
Dan Pengembangan Lembaga



Dr. H. Armal Abdul Munir, Lc., MA
NIP.197110062002121003



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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ayuni Lestari
 NIM : 12020526479
 Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru/20 Agustus 2002
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi :

“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 April 2024

Yang membuat pernyataan




 Ayuni Lestari

NIM : 12020526479

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.

ABSTRAK

Ayuni Lestari (2024): Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya ketidakstabilan pendapatan yang terjadi pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru pada 3 tahun terakhir. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pertama, apakah etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Kedua, apakah etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Ketiga, bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan metode pengumpulan data berupa kuisioner, wawancara dan dokumentasi teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pertama pengaruh secara parsial menunjukkan etos kerja Islami (X1) sebesar 3,382 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,382 > 2,026$ sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Kedua t_{hitung} gaya kepemimpinan (X2) sebesar $7,392 > 2,026$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian hasil uji secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $59,083 > F_{tabel}$ 3,25 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square diperoleh 0,762 ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Tinjauan ekonomi syariah mengenai etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah sesuai. Terbukti dengan adanya kepemimpinan yang diterapkan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru dimana pemimpin menjalin hubungan dan komunikasi yang baik kepada bawahan nya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berdampak baik bagi para konsumen yang datang membeli. Mereka menerapkan sistem bagi hasil dimana sistem bagi hasil ini mengandung unsur keadilan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam karakteristik ekonomi syariah.

Kata Kunci: *Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Ekonomi Syariah*

KATA PENGANTAR

Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakuh

Puji beserta syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, shalawat beriringkan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah merubah dan merenovasi tatanan kehidupan umat manusia, semoga kita semua adalah bagian dari umat beliau yang akan mendapat syafa’at di hari akhirat kelak.

Skripsi ini berjudul “Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah” hasil karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa penelitian dan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan moril dan material dari berbagai pihak manapun, untuk itu penulis sampaikan rasa terimakasih yang banyak serta tulus dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Ayahanda (Alm. Firma Mirsonova) dan Ibunda tercinta (Syariyem), serta kakak (Chindy Jhovana Sari S.E) yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama ini. Mereka juga telah memberikan nasehat serta doa yang tidak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

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 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. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajaran dan staf.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H. Akmal Munir Lc. MA selaku Wakil Dekan I. Dr. H. Mawardi, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III, beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan akademik selama proses perkuliahan penulis.
5. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag selaku Ketua Program Studi dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah beserta staf yang senantiasa memberikan dorongan dan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec dan Ibu Dr. Rozi Andrini, SE., Sy yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini dan telah banyak meluangkan waktu serta sabar dan tidak pernah bosan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.H.I., MA, selaku Penasihat Akademik penulis yang telah memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
8. Bapak/Ibu dosen serta seluruh karyawan/I di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis,

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.

sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.

9. Teman-teman tersayang Nurlia Hafiza dan Nofi Ramadhan Mayroza serta teman-teman dari eksyar B. Terimakasih sudah menemani setiap langkah penulis selama ini, segala motivasi dan bantuan yang diberikan sangat bermakna bagi penulis dalam menyelesaikan tanggung jawab ini.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ekonomi Syariah angkatan 2020 yang telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran. Terima kasih atas perkenalan, pertemuan dan segala perjalanan senang sedih yang kita lalui.
11. Terima kasih kepada Erdin Azhari yang telah memberikan semangat dan support selama pengerjaan skripsi.
12. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari segala kekurangan dan kelemahan yang tidak luput dalam penulisan skripsi ini, maka kritikan dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian. Aamiin.

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sitematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Etos Kerja Islami	12
1. Pengertian Etos Kerja Islami	12
2. Indikator Etos kerja Islami	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	17
4. Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja	19
B. Gaya Kepemimpinan	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	25
4. Kepemimpinan Islami	27
C. Kinerja Karyawan.....	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2. Indikator Kinerja Karyawan	33
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
4. Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan.....	38
5. Kinerja Karyawan Islami.....	39
D. Penelitian Terdahulu	41
E. Kerangka Berfikir.....	43

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.

F. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Metodologi Penelitian	45
1. Lokasi dan Jenis Penelitian	45
2. Subjek dan Objek	45
3. Populasi dan Sampel.....	46
4. Sumber dan Jenis Data	47
5. Teknik Pengumpulan Data	48
6. Teknik Analisis Data	50
7. Pengujian Hipotesis	55
8. Definisi Operasional Variabel.....	58
9. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
10. Struktur Organisasi.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian.....	63
1. Karakteristik Responden.....	63
2. Analisis Data	65
3. Uji Instrumen Penelitian.....	72
4. Uji Asumsi Klasik	75
5. Pengujian Hipotesis	80
B. Pembahasan	85
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

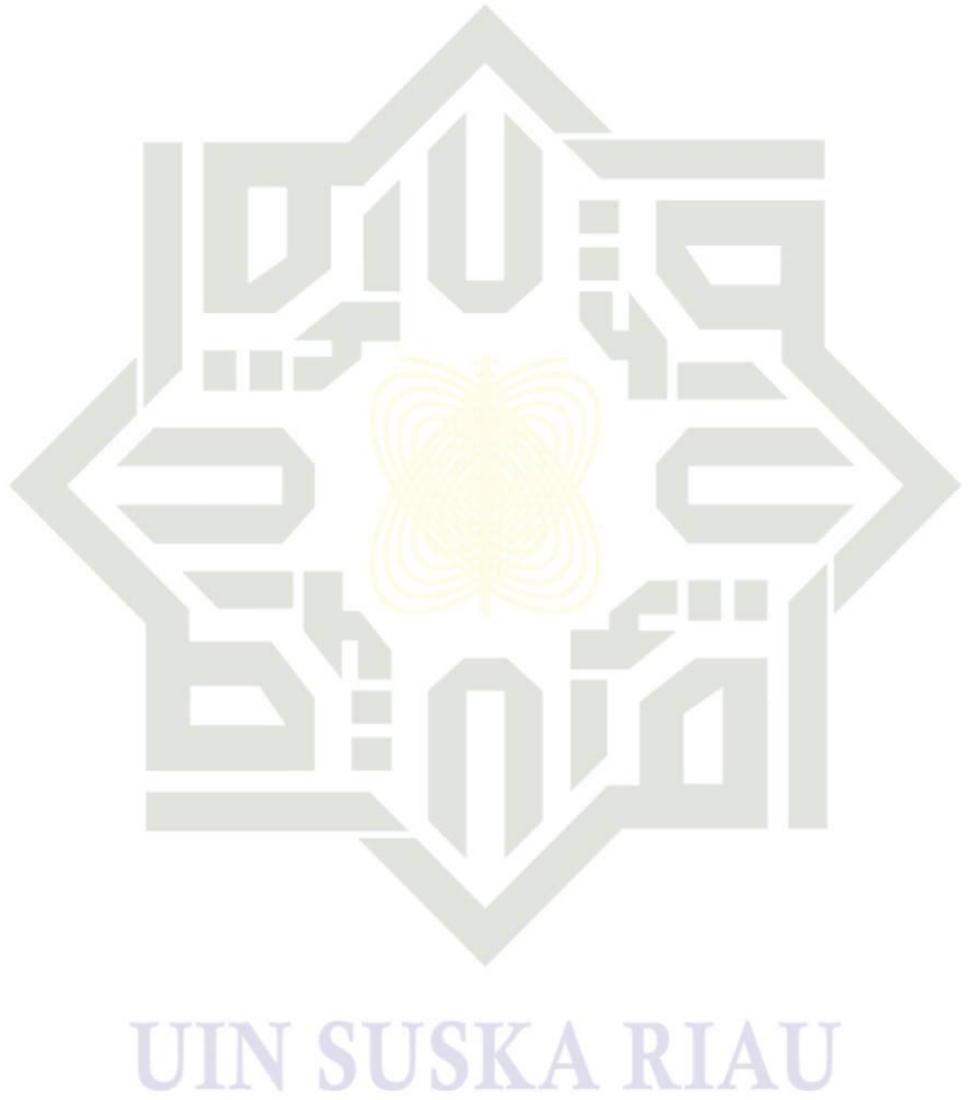
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data pendapatan dan jumlah karyawan Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru selama 5 tahun	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Pengambilan Keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....	55
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel (DOF).....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.4 Descriptive Statistics.....	65
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos Kerja Islam (X1).....	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)...	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.9 Uji Reabilitas.....	75
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)	82
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan).....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	62



- 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya dalam menjalankan serta memanager perusahaan itu sendiri. Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan teknologi yang begitu pesat secara tidak langsung menuntut para karyawan yang ada diperusahaan untuk terus belajar dan menambah ilmu pengetahuan, keterampilan atau skilnya. Dengan penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan dan skill yang mumpuni akan dapat membuat perusahaan terus aktif dan berkembang mengikuti perkembangan zaman apalagi di tambah dengan kemampuan manajer atau pimpinan dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan tersebut dengan baik dan benar.¹

Salah satu usaha yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami. Etos kerja Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Menurut Asifudin etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Dengan adanya prinsip tersebut dapat

¹ Mohammad Taufiqul Hidayat, et al., "Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Paramedis", *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Filantropi Islam*, Vol. 4 No. 2, 2020, h. 187.

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.

meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.²

Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat *inner life* nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Oleh karena itu, salah satu hal yang ingin dicari sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah dari agama. Karena agama bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya, maka kerja merupakan perwujudan dan realisasi diri dari agamanya.³

Kepemimpinan Dapat didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kepemimpinan seseorang juga memiliki ciri sendiri atau gaya kepemimpinan yang khas. Gaya

² Saimatun Nisak, et al., “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”, *Diponegoro Journal Of Islamic Economics And Business*, Vol. 1 No. 1, 2021, h. 25

³ Afida Rahmawati, “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), h. 6-7

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.

kepemimpinan secara sederhana dapat didefinisikan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat tergantung pada situasi yang terdapat pada kelompok masyarakat tersebut. Dalam situasi yang menguntungkan cenderung gaya kepemimpinan bersifat otoriter. Pada situasi dimana hubungan antara anggota dengan pemimpinnya sedang-sedang saja atau anggota kelompok sangat dipentingkan, maka gaya kepemimpinan lebih diarahkan pada gaya kepemimpinan yang demokratis.

Kinerja secara umumnya adalah sebuah proses, hasil dari sebuah pekerjaan atau sebuah proses bagaimana sebuah pekerjaan dalam mencapai hasil kerja. Adapun yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa

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.

tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.⁴

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.⁵

Makanan atau pangan adalah salah satu kebutuhan hidup manusia yang paling mendasar dan merupakan suatu kebutuhan primer setiap manusia untuk mempertahankan hidupnya. Dengan alasan itu, manusia tidak dapat melepaskan kebutuhannya untuk makan, karena hanya dengan makan manusia dapat melangsungkan hidupnya dengan alasan ini pula, banyak pengusaha yang mulai bermunculan dalam persaingan bisnis kuliner yang pada akhirnya berdampak pada semakin ketatnya persaingan.

⁴ Khairul Rizal, et al., "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 4 No. 1, 2018, h. 74.

⁵ Ibid, h. 466.

Banyak Fenomena yang sering terlihat pada rumah makan padang, rumah makan padang sudah sejak lama lahir di Indonesia dan menjadi salah satu keunikan tradisional *Food Service* yang ada di Indonesia. Pelayanan rumah makan padang kebanyakan merupakan kaum pria. Pelayanan rumah makan padang mempunyai keunikan dalam menyajikan hidangan. Pelayan akan membawa sejumlah piring hidangan secara sekaligus dengan bertingkat-tingkat atau bertumpuk-tumpuk dengan kedua belah atau sebelah tangan saja tanpa jatuh.

Hal ini merupakan atraksi yang cukup menarik bagi para pengunjungnya. Kemudian semua piring-piring kecil yang berisikan hidangan ini disajikan kepada tamu atau pengunjung rumah makan tersebut. Konsumen bisa mengambil makan yang di sukai dan hanya membayar makanan yang di ambil saja. Jika sudah selesai makan, pelayan akan memeriksa hidangan apa saja yang telah dimakan oleh tamu. Umumnya jika tamu masuk akan disodori menu dan akan memesan makanan dari menu tersebut. Terdapat kaitan yang erat antara etos kerja Islami dan rumah makan padang, dimana penerapan nilai-nilai islam dalam pengelolaan bisnis tersebut dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, serta memperoleh keberkahan dalam usaha. Dalam Islam juga diajarkan untuk memberikan yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan, termasuk dalam usaha dan bisnis. Rumah makan padang yang mengutamakan kualitas bahan baku, proses memasak yang baik, pelayanan yang ramah dan cepat dapat dianggap sebagai implementasi dari nilai-nilai tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum banyak dilaksanakan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru yang mayoritas karyawan-karyawannya adalah laki-laki. Disini peneliti ingin menjabarkan sedikit data hasil observasi peneliti terhadap salah satu karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru.

Hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru, jumlah konsumen perbulan pada RM. Sederhana cabang pekanbaru 1 sekitar 1.650 konsumen dan cabang ke 2 sebanyak 2.850 konsumen, RM. Sederhana cabang pekanbaru 1 dan 2 ini tidak ada reward atau bonus yang diberikan kepada karyawan, kelebihan karyawan RM. Sederhana cabang Pekanbaru 1 dan 2 yaitu sangat ramah dalam menyambut tamu dan berpenampilan rapi, serta cepat dan bersih, namun terdapat sedikit kekurangan yang terletak pada kinerja karyawan baru yang masih belum fokus dan cepat tanggap dalam bekerja.

RM. Sederhana Cab. Pekanbaru ini karyawan tidak harus memiliki target yang yang dicapai, tidak ada prestasi yang diraih oleh setiap karyawan dan tidak ada reward atau bonus untuk setiap karyawan, berbeda dengan karyawan-karyawan pada Rumah Makan lainnya, mereka memiliki sistem bagi hasil dan bukan sistem gaji perbulan, mereka bagi hasil per 100 hari kerja,

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 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.

jadi sebelum menunggu 100 hari bagi hasil mereka boleh meminjam uang atau kasbon.⁶

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan hasil yang beragam yang menunjukkan adanya perbedaan dan kesenjangan dalam hasil-hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Keanekaragaman hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian (*Resecrh Gap*) yang perlu diisi mengenai pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Kinerja pada karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru sudah tergolong memuaskan atau baik, akan tetapi pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru pada 3 tahun terakhir ini mengalami permasalahan pada pendapatan, oleh karena itu disini peneliti memaparkan data pendapatan dan jumlah karyawan serta tahun berdiri rumah makan Sederhana Cab. Pekanbaru dari tahun 2018 sampai dengan 2022.

⁶ Ardi Hariyanto, Manager Rumah Makan Sederhana, *Wawancara*, Pekanbaru, 8 Maret



TABEL 1.2

DATA PENDAPATAN DAN JUMLAH KARYAWAN RUMAH MAKAN SEDERHANA CAB. PEKANBARU SELAMA 5 TAHUN

NO CABANG	TAHUN BERDIRI	JUMLAH KARYAWAN	PENDAPATAN				
			2018	2019	2020	2021	2022
RM. Sederhana Locket 1 Jln. Tuanku Tambusai	1987	20 Orang	Rp. 3.240.000.000	Rp. 2.160.000.000	Rp. 2.160.000.000	Rp. 2.200.000.000	Rp. 2.300.000.000
RM. Sederhana Locket 2 Jln. Tuanku Tambusai	1988	20 Orang	Rp. 3.500.000.000	Rp. 1.150.000.000	Rp. 1.150.000.000	Rp. 1.200.000.000	Rp. 2.200.000.000

Sumber : Manager Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru (2023)

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

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.

Dapat kita lihat data di atas bahwasanya pada tahun 2019, 2020 dan 2021 mengalami penurunan pendapatan, dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan dalam pendapatan akan tetapi peningkatan pendapatan tersebut masih kurang stabil, oleh karena itu peneliti ingin meneliti penyebab dari ketidakstabilan pendapatan tersebut, Dengan adanya ketidakstabilan pendapatan tersebut maka penelitian ini akan mengkaji tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan pokok permasalahan yang di inginkan, maka penulis batasi tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah pada tahun.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru secara simultan?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja 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.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jelaskan di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru
3. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi syariah dalam pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yaitu memperluas kajian dan wawasan tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi pihak RM. Sederhana Cab. Pekanbaru untuk dijadikan sebagai bahan masukan agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan penjualan.

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.

Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami dalam penulisan ini, maka penulis akan mengelompokkan kedalam 5 (lima) bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pengantar yang menjelaskan penelitian ini menarik untuk diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, bab ini berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teoritis, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, serta indikator variabel atau konsep operasional).

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, hipotesis penelitian serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini dikemukakan analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengujian statistik dan interpretasi dari data penelitian yang di uji.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini memaparkan kesimpulan analisis penelitian yang harus dilakukan, berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, serta saran-saran yang berguna bagi berbagai pihak yang memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini.

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.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. ETOS KERJA ISLAMI

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Majid etos kerja islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi. Etos kerja islam itu sendiri berasal dari Al-qur’an dan Hadist Nabi Muhamad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik di bandingkan apa yang dimakan dari hasil jeri payahnya atau kerja kerasnya.⁷

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal shalih) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tidak membedakan apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat di pertanggung jawabkan secara moral dihadapan Allah SWT. Pekerjaan itu haruslah tidak bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas

⁷ Muli Umiati Noer, *Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran*, (Makassar, BallaSulo Teknoporie, 2022), h. 37-38

dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung, dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap.⁸

Etos kerja berasal dari kata Yunani. Ethos artinya ciri sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Dalam *Hand Book of Psychology Term*, yang dikutip oleh Ahmad Janan Asifudin disebutkan bahwa etos diartikan sebagai pandangan khas suatu kelompok sosial, sistem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tata cara suatu komunitas. Adapun pengertian dari etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri dengan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.⁹ Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan karakter, kebiasaan pandangan, sikap dan dorongan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar pada dirinya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa timbulnya etos kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup yang mendasar. Kunci kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi atau usaha adalah etos kerja. Etos kerja

⁸ Ibid, h. 37-38

⁹ Choirun Niswah, et al., "Etos Kerja Islami Perempuan Melayu Pengusaha Kerupuk Kemplang Legendaris Palembang", *Jurnal Pemikiran Dan Perkembangan Ekonomi Syariah*, Vol. 8 No. 1, 2022, h. 104-105

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.

merupakan komponen peimer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹⁰

Menurut Nurcholis Madjid, Etos kerja islami adalah hasil dari keyakinan seorang muslim bahwa bekerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu ridho Allah SWT. Dalam kaitan ini perlu ditegaskan bahwa islam pada dasarnya adalah agama amal atau kerja. Inti dari ajarannya adalah bahwa seorang hamba mendekati dan mencari keridhaan Allah melalui pekerjaan atau perbuatan baik, dan dengan memurnikan sikap menyembah kepada Allah. Dalam pandangan Islam etos kerja yang baik adalah bekerja secara mandiri, usaha yang dilakukan dengan tangan sendiri. Dalam Islam juga dikategorikan sebagai pekerjaan yang paling baik adalah penjualan dengan cara yang baik, misalnya tidak mengurangi timbangan, tidak berbohong, dan tidak menipu. Tujuan bekerja bukan hanya mencari keuntungan, tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan hidup orang lain. Dengan demikian Etos kerja dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan usaha sesuai dengan nilai-nilai Islam. Banyak orang yang memiliki harta berlimpah namun keluarganya berantakan sehingga hidupnya bahagia karena harta. Ada juga orang yang hidupnya pas-pasan namun bahagia. Begitulah hidup janganlah kita mengejar keuntungan semata demi kebahagiaan dunia yang fana.¹¹

Penelitian dari Yuscita Luky (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

¹⁰ Ibid, h. 104-105

¹¹ Ibid, h. 104-105

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 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.

Waroeng Kampong AG ONE Tulung Agung, Hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampong AG One Tulungagung..¹²

Penelitian dari M. Danie Muhtada (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang, Hasil untuk variabel etos kerja islam mendapatkan nilai sig. $0.003 < 0,1$ yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan atau bersama sama variabel lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja mendapatkan nilai sig. $0,000 < 0,1$ yang artinya beepengaruh terhada kinerja karyawan. Secara simulatan variabel lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhdap kinerja karyawan dengn hasil uji yang menunjukkan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ ¹³.

¹² Yuscita Luky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan waroeng AG ONE Tulung Agung " (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2018), h. 141

¹³ M. Danie Muhtada, "Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang" (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022), h.

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. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Didin seorang muslim harus memiliki etos kerja yang Islami dalam bekerja, dengan indikator sebagai berikut:¹⁴

- a. Profesionalisme, setiap pekerjaan yang di lakukan seorang muslim harus di lakukan dengan hati-hati untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari ahli bidangnya serta memiliki komitmen dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- b. Ketekunan, Muslim tidak hanya bekerja, tetapi juga menekankan bahwa mereka harus bekerja dengan tekun, yaitu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, karna ini adalah kewajiban setiap muslim.
- c. Menggunakan waktu sebaik mungkin.
- d. Jujur, jujur dalam bekerja bukan hanya tuntutan melainkan juga ibadah.
- e. Ikhlas dalam bekerja, seorang muslim yang dekat dengan Allah SWT akan bekerja secara ikhlas untuk dunia dan akhirat.
- f. Amanah, kepercayaan dalam pekerjaan adalah tindakan yang sangat mulia dan utama.
- g. Kreativitas, Orang yang sama hari ini seperti kemarin dianggap pecundang, tertinggal oleh perubahan karena tidak ada kemajuan. Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang

¹⁴ Op. Cit., h. 105-108

diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, dia selalu antisipatif terhadap perubahan, dan selalu siap menyikapi perubahan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga Etos Kerja Di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:¹⁵

- a. Agama, Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- b. Budaya, sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi begitu sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
- c. Sosial Politik, tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

¹⁵ Muhammad Satar, "Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3 NO. 1, 2021, h. 3-4

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.

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.

- d. Kondisi Lingkungan/Geografis, etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- e. Pendidikan, Etos kerja tidak dapat di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk akan tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.
- f. Struktur Ekonomi, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Motivasi Intrinsik Individu, Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang di yakini oleh seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja.

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.

4. Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko yaitu antara lain sebagai berikut:¹⁶

- a. Aspek dari dalam, Merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkung pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan di perlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan; dan,
- c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

B. GAYA KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Pamudji kepemimpinan tersebut merupakan “seni” untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota organisasi dalam

¹⁶ Muhammad Ersya Faraby, “Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura”, *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, Vol. 3 No. 1, 2016, h. 25-26

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 tujuan organisasi. Menurut Thoha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Menurut Kartono menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut pendapat Thoha dan Retno Wulan, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan.

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang di terapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah atau tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan,

¹⁷ Hasnawati et al., *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*, (Makassar, Pustaka Al-Maida, 2021), h. 17-18

gaya kepemimpinan menurut Hidayat yaitu, perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan di akui keberadaannya adalah sebagai berikut:¹⁸

- a. Tipe otokratik, seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan dari bawahannya.
- b. Tipe kendali bebas atau masa bodo (Laissez Faire), Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.
- c. Tipe Paternalistik, Persepsi seorang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak di jadikan sebagai tempat dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

¹⁸ Fahmi Kamal et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 15 No. 2, 2019, h. 40-41

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.

- d. Tipe Kharismatik, seseorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.
- e. Tipe Militeristik, pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
- f. Tipe Pseudo-Demokratik, Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu.
- g. Tipe Demokratik, tipe demokratik adalah tipe kepemimpinan yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari

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.

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.

staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko ada lima indikator gaya kepemimpinan antara lain:¹⁹

a. Kemampuan mengambil keputusan

Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang di hadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.

b. Kemampuan memotivasi

Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan.

c. Kemampuan komunikasi

Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang di maksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

¹⁹ Fransiska Sembiring et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, Vol. 22 No. 1, 2022, h. 55-56

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.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

Ada 3 jenis indikator gaya kepemimpinan, yaitu:²⁰

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di terapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak di ikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan

²⁰ Ryani Dhyan Parashakti et al., "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang", *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No. 1, 2019, h. 71-72

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.

dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c. **Kepemimpinan Parsipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor yang paling umum muncul dalam kepemimpinan menurut Yoni adalah:²¹

- a. Kecerdasan, yaitu pola pikir yang dimiliki seseorang yang mampu menguasai atau memahami dengan cepat suatu bidang tertentu, baik mempelajari dari orang lain maupun sendiri atau otodidak.
- b. Kedewasaan, yaitu suatu sifat dan sikap dimana seseorang mampu menempatkan dirinya sesuai dengan kondisi di sekitarnya pada saat keadaan tertentu dan mampu mengambil sebuah keputusan yang bijaksana.
- c. Motivasi diri, yaitu dorongan keinginan dalam diri seseorang agar mampu mengubah dirinya sendiri menjadi lebih baik dari sebelumnya.

²¹ Elferida J Sinurat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan", *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2, 2017, h. 95-

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.

- d. Pendidikan, yaitu ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang yang di dapat secara formal (sekolah) maupun nonformal (kursus).
- e. Keahlian, yaitu kemampuan khusus yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
- f. Ketegasan, yaitu sikap seseorang yang dituntut agar konsisten dengan keputusan yang di ambil.

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, luthans mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:²²

- a. Karisma, memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. Simulasi Intelektual, dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memerhatikan staf secara individu, bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

²² Ryani Dhyana Parashakti, et al., "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang", *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No. 1, 2019, h. 71

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

4. Kepemimpinan Islami

Dalam Pandangan Islam, kepemimpinan berarti kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Dalam islam secara proporsional kepemimpinan itu dimaknai sebagai suatu karakter yang akan membawa masyarakat sampai pada tujuan yang telah disepakati, yang dapat mengartikulasikan dan mengharmonisasikan sebagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Kepemimpinan dalam islam pada dasarnya adalah prinsip kepercayaan. Sebuah kontrak yang mengisyaratkan integritas dan keadilan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al- Maidah Ayat 42:²³

سَمَاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَّالُونَ لِلسُّخْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ
وَإِنْ تَعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ:

Artinya: “Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka, jika kamu berpaling dari mereka maka mereka tidak akan memberi

²³Abd. Rahman Rahim, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Makassar: Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), h. 6-8

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.

mudharat kepadamu sedikitpun. Dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuslah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah Menyukai orang-orang yang adil". [QS Al-Maidah Ayat 42].²⁴

Dalam menyempurnakan karakter seorang pemimpin maka dalam Islam perlu memiliki empat sifat utama yang dimiliki para rasul yang mampu menjadi landasan bagi terbangunnya karakter pemimpin islam yang baik. Empat karakter kepemimpinan para nabi, yaitu:²⁵

a. Shiddiq

Kejujuran adalah permata yang tidak ternilai harganya. Kejujuran merupakan mata uang yang laku dimanapun diperdagangkan. Jangankan orang-orang yang baik. Orang yang paling tidak baik sekalipun pasti berharap dirinya diperlakukan secara jujur. Bahkan orang-orang biasa yang tidak jujur, andai suruh memilih karyawan di tempat kerjanya, pasti berharap mendapatkan karyawan yang jujur. Sebagaimana yang telah di jelaskan Allah SWT dalam QS At-Taubah ayat 119 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan ikuti langkah orang-orang yang jujur”. [QS At-Taubah Ayat 119].²⁶

²⁴ Cipta Bagus Segera, Al-Fayyad Al-qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Perkata, Pemahaman Perkata, (Jawa Barat: Citra Bagus Segera, 2019) h. 115

²⁵ Ibid, h. 11-18

²⁶ Ibid, h. 206

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.

b. Amanah

Amanah atau dapat dipercaya. Inilah sifat yang kedua yang semestinya menjadi landasan terbangunya karakter profesional seorang muslim. Tidak terbilang banyaknya tuntunan tentang keamanan, baik dalam Al-Quran maupun Hadist nabi. Allah SWT berfirman dalam QS Al-Anfal ayat 27 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. [QS Al-Anfal Ayat 27].²⁷

c. Tabligh

Bagi ummat Islam tabligh bisa menjadi inspirasi dalam banyak makna yang bisa diaplikasikan dalam bisnis dan profesi. Bisa dimaknai mengkomunikasikan dengan baik dan intensif produk dan jasa yang ditawarkan. Komunikatif dalam menyampaikan apapun kepada siapapun. Memberikan layanan terbaik kepada siapapun. Bisa dimaknai semangat menciptakan kebaikan bersama. Sebagaimana yang di jelaskan Allah SWT dalam surah Al-Maidah ayat 67 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ۚ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ

وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

²⁷ Ibid, h. 180

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.

Artinya: “Wahai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika engkau tidak melakukan (apa yang diperintahkan itu), berarti engkau tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah menjaga engkau dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang kafir.” [Qs. Al-Maidah ayat 67]²⁸

d. Fathonah

Secara harfiah Fathonah diartikan dengan pintar tapi jika ditelaah lebih jauh Fathonah ini lebih identik dengan kepintaran, kecerdikan dan kearifan sekaligus. Jadi bukan sekedar pintar tapi juga arif bijaksana. Memahami kecerdasan Nabi jelas bukan hanya cerdas secara intelektual (IQ), tapi juga cerdas secara emosional dan spiritual (ESQ). Sebagaimana yang dijelaskan Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 269 yang berbunyi:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ
وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Dia memberikan hikmah¹ kepada siapa yang Dia kehendaki. Barang siapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat.” [Qs. Al-Baqarah ayat 269]²⁹

Rasulullah telah mewariskan sifat-sifat kepribadian yang tidak ternilai. Kewajiban manusia sebagai ummatnya untuk mengambil manfaat sebesar-besarnya dan seluasluasnya untuk kebaikan selama hidup di muka bumi. Sayang, ummat Islam belum bisa menjadi ahli

²⁸ Ibid, h. 119

²⁹ Ibid, h. 45

waris yang baik. Karakter fathonah, amanah, shiddiq dan tabligh belum tercermin sepenuhnya dalam keseharian. Baik sebagai pribadi maupun keummatan. Bahkan yang nampak wajah bopeng keummatan yang memiliukan. Bagaimana tidak, ummat Islam sebagai pewaris keamanahan dan kejujuran, justru tercatat paling tidak amanah.

KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Bastian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Menurut Rachmawati, Kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara informal, misalnya manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut wibowo, kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber

³⁰ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami*, (Mataram, Lafadz Jaya, 2016), h. 14

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 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.

daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.³¹

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut kasmir, menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins, penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontigensi. adapun penjelasan tentang penilaian tersebut adalah:³²

- a. Pendekatan Sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan Perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

³¹ Heni Rohaeni, "Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ecodemika*, Vol. 4 No. 1, 2016, h. 40

³² Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2, 2022, h. 15-16

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.

- c. Pendekatan Hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan Kontigensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut mangkunegara adalah sebagai berikut:³³

- a. Kualitas Kerja, merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
- b. Kuantitas Kerja, merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi

³³ Roni Fadli, et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat", *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No. 1, 2020, h. 73-74

standar pekerjaan. setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- c. Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama, dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dari pekerjaan tersebut. Oleh karna itu dengan rasa harga diri yang tinggi terdapat pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kerja.
- e. Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut kasmir.³⁴

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

³⁴ Atty Tri Juniarti Dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021), h. 45-46

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.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

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.

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:³⁵

- a. Sikap, etos kerja Islam, dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Komunikasi
- l. Kesempatan berprestasi

4. Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat di tentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan

³⁵ Himanisyah Wardani, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri IAIN, 2020), H. 24-25

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.

dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Aspek pengukuran kinerja karyawan ada 5, yaitu:³⁶

a. Jumlah Karyawan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

³⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit Erlangga, 2012), h. 233-234

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

5. Kinerja Karyawan Islami

Dalam pandangan islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah SWT, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syari'ah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi dan atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Kinerja religius selalu melibatkan IPTEK sehingga kualitas kerja religius tidak sama dengan kinerja biasa, karena manusia di perintahkan untuk dapat menguasai IPTEK agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan

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 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.

bermanfaat untuk kepentingan seluruh umat manusia di atas bumi (rahmatan lil-alamin) sebagaimana dalam surat Al-Zumar ayat 9 yang berbunyi:³⁷

أَمْ مَنْ هُوَ قَائِمٌ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung ataukan orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan tuhanya? Katakanlah: adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”. [QS Al-Zumar ayat 9].³⁸

Allah SWT memerintahkan manusia agar masuk Islam secara menyeluruh, tidak sebagian-sebagian atau parsial tentunya menyiratkan kewajiban agar manusia memegang nilai-nilai Islam secara total, menyeluruh dan “kaffah” dengan ungkapan lain konsep keseimbangan proporsional dalam islam merupakan hal yang benar-benar fundamental. Adapun hasil studi yang dilakukan suprihanto, mengelompokkan ukuran kinerja karyawan islami menjadi 4 (empat) dimensi yang dirinci dalam indikator kinerja islami karyawan, yaitu mencakup kecakapan, pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

³⁷ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami*, (Mataram, Penerbit Lafadz Jaya, 2016), h. 29-31

³⁸ Cipta Bagus Segara, *Al-Fayyad Al-qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Perkata, Pemahaman Perkata*, (Jawa Barat: Citra Bagus Segara, 2019) h. 459

PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Lisa Efrina (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Etos kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi islam Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Kota Bandar Lampung</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen (X1) etos kerja, (X2) kepemimpinan dan budaya organisasi islami, dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel yang ditunjukkan F hitung sebesar 28,338 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
<p>Feri Dwianto (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen (X1) gaya kepemimpinan, (X2) etos kerja islam, dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah mandiri KCP Ajibarang. Adapun secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2

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.

Himanisyah Wardani (2020) dengan judul pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama negeri Bengkulu)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen (X1) etos kerja islam, (X2) komunikasi, dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F.	karyawan Bank Syari'ah Mandiri KCP Ajibarang Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama islam negeri Bengkulu. Hal ini nilai sig α (5%) atau pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti 95% dari 43 data menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service institut agama islam negeri Bengkulu.
--	---	---

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan dengan variabel penelitian yang berbeda dan berkenaan dengan lokasi perusahaan/instansi dengan tempat penelitian yang berbeda.

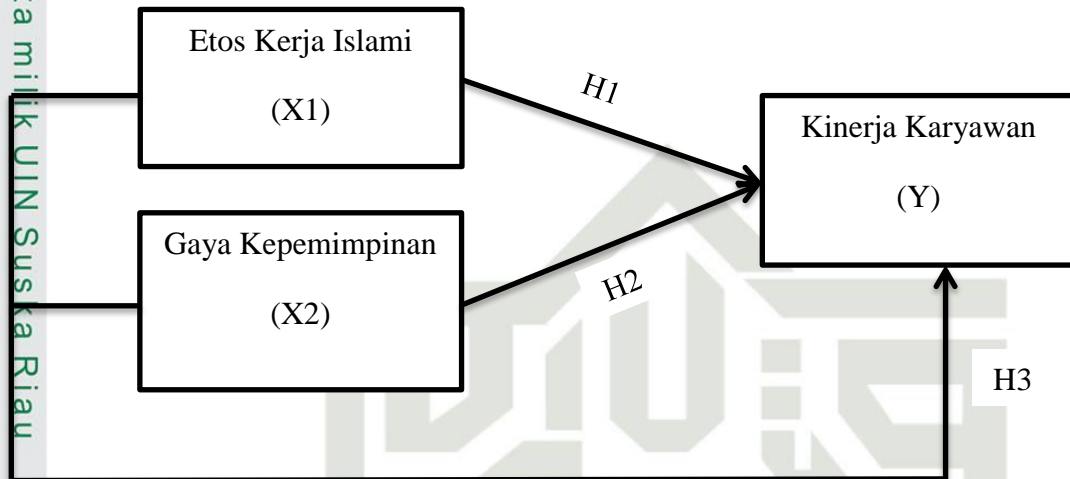
KERANGKA BERFIKIR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian terdiri dari dua variabel bebas (X), yaitu X1 adalah Etos Kerja Islami, X2 Gaya Kepemimpinan dan Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan, model kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

- 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

Model Kerangka Berfikir



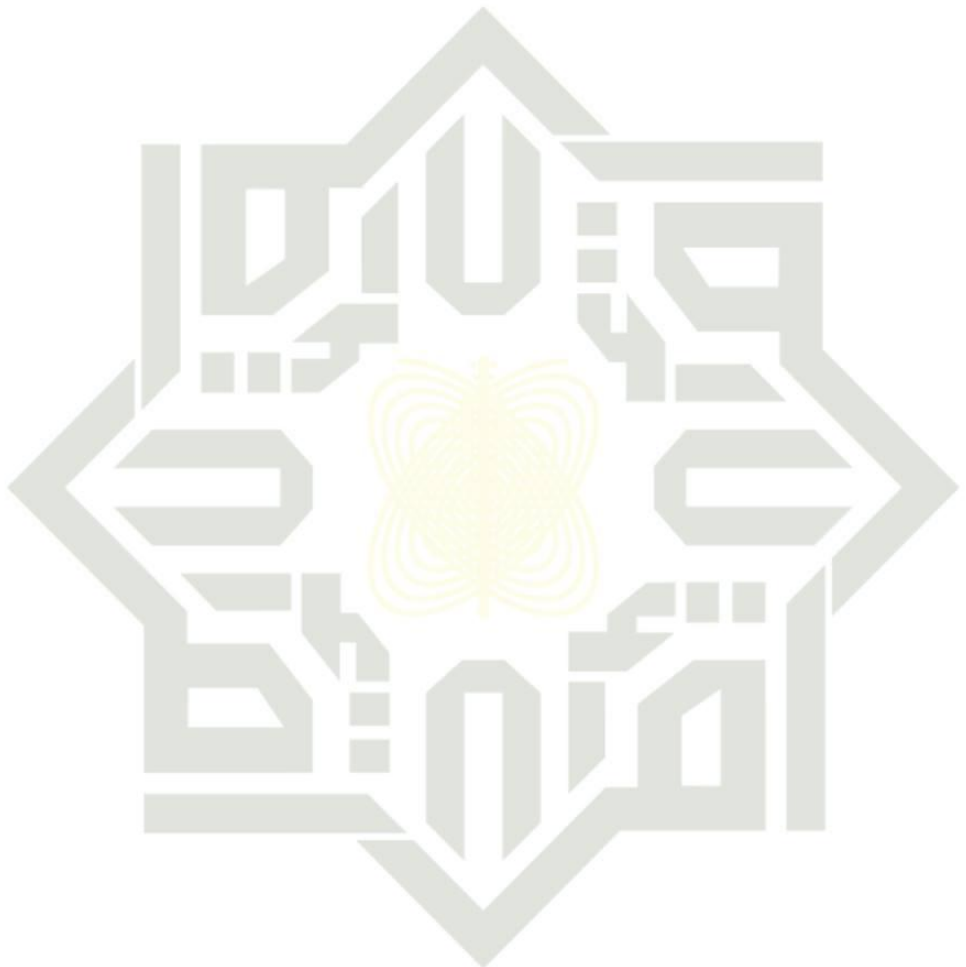
F. Hipotesis

Secara harfiah hipotesis dapat diartikan sebagai sesuatu pernyataan yang belum merupakan suatu tesis, suatu kesimpulan sementara, suatu pendapat yang belum final, karena masih harus dibuktikan kebenarannya.³⁹ Berdasarkan pada rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah.

Ha: Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah.

³⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian kualitatif dan penelitian Gabungan*, (Padang, Penerbit Kencana, 2014), Cet. Ke-6, h. 130

H0: Diduga bahwa terdapat pengaruh Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah.



UIN SUSKA RIAU

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.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) di Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru yang berlokasi di Jln. Tuanku Tambusai, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁰

2. Subjek dan Objek

a. Subjek

Menurut Tatang M. Amirin, subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepat dimaknai sebagai seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Sementara Muhammad Idrus mendefinisikan subjek penelitian sebagai individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), Cet. Ke-19, h. 8

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.

penelitian.⁴¹ Yang menjadi subjek penelitian ini adalah adalah para karyawan Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru.

b. Objek

Objek adalah hal perkara atau orang yang menjadi fokus sebuah penelitian adalah sesuatu yang menjadi fokus sebuah penelitian. Jika kita bicara tentang objek penelitian, Objek inilah yang akan dikaji atau dianalisis oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang sesuai dengan objek penelitian.⁴² Objek penelitian ini adalah Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya.⁴³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁴ Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 40 orang yang diambil dari 2 tempat Rumah Makan.

⁴¹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin, Antarsari Press, 2011), h.

⁴² Kiki Sapmala Marbun et al., “Kesalahan Bahasa Pada Penulisan Media Luar Ruang di Barus Tapanuli Tengah”, *Jurnal Bahasa dan Sastra Indonesia BASASASINDO*, Vol. 1 No. 2, 2022, h. 58

⁴³ Ibid, h. 80

⁴⁴ Ibid, h. 81.

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.

4. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.⁴⁵ Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang diteliti yaitu para karyawan Rumah makan Sederhana Cab. Pekanbaru.

Metode yang digunakan data primer dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuisisioner pada responden, yaitu karyawan pada Rumah Makan Sederhana Cab. Pekanbaru. Dengan kuisisioner secara personal peneliti bertemu langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari hasil kuisisioner tentang pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. kuisisioner pada penelitian ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersumber dari tiap-tiap indikator-variabel penelitian.

Skala yang digunakan yaitu skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel instrument penelitian yang digunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

⁴⁵ Ibid, h. 71

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.

Tabel 3.1
Skala Likert

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.⁴⁶ Disini peneliti menggunakan data sekunder berupa laporan data pendapatan dari RM. Sederhana Cab. Pekanbaru, buku dan artikel.

5. Teknik Pengumpulan data

Untuk Memperoleh data yang dibutuhkan dalam menunjang pembahasan penulisan ini, maka penulis menggunakan beberapa metode.

a. Teknik Wawancara (*interview*)

Menurut sugiyono wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap mata (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. disini peneliti

⁴⁶ Adam Malik dan Minan Chusni, *Pengantar Statistika Pendidikan Teori Dan Aplikasi*, (Cogyakarta, Penerbit Deepublish, 2018), h. 16.

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.

menggunakan wawancara tidak terstruktur, Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya..⁴⁷

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁴⁸ Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sistematis dan hanya melakukan wawancara permasalahan yang akan di tanyakan.

b. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), Cet. Ke-19, h.138-140

⁴⁸Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta, Penerbit Pustaka Ilmu, 2020), h. 137-138

luas.kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, Dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Pertanyaan dalam angket dapat terbuka atau tertutup, dan bentuknya dapat menggunakan kalimat positif dan negatif.

Pertanyaan terbuka adalah, pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabanya berbentuk uraian tentang suatu hal. sedangkan pertanyaan tertutup, akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.⁴⁹ Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner tertutup.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Keuntungan menggunakan dokumentasi ialah biayanya relative murah, waktu dan tenaga lebih efisien.⁵⁰ Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik dokumentasi seperti biografi, foto, dan berita.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁹ Ibid, h. 142-143

⁵⁰ Ibid, h. 149

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

1. Analisis Statistkik Deskriptif

Statistik dekriptif yaitu statistik yang mempelajari tata cara mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berwujud angka-angka, agar dapat memberikan gambar yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, keadaan peristiwa, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.⁵¹

2. Uji Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diminati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁵² ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrument yang di pakai untuk mengumpulkan data harus valid dan realible.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu

⁵¹ Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik Dalam Pendidikan*, (Medan, CV. Widya Puspita, 2018), h. 28

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), Cet. Ke-19, h.102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

item pernyataan, valid tidaknya item pernyataan dapat dilihat dari membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, dan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$).⁵³

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2_i - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y^2_i - (\sum Y_i)^2\}}}$$

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus

Alpha Cronbach:

$$r_{11} = [k : (k - 1)] [1 - \sum \sigma_b^2 : \sigma_t^2]$$

Dimana:

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah pertanyaan

σ_b^2 = Varian butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian skor tes

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.⁵⁴

⁵³ Agus Endang Sriwahyuni et al., "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rotte Bakery Pekanbaru)", *Jurnal Al-Amwal*, Vol.8 No. 2, 2019, h. 145

⁵⁴ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), h. 184

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.

3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedesitas.⁵⁵

1) Uji Normalitas

Menurut Uyanto Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusikan normal atau tidak. Uji ini mengingnkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov Test. Bandingkan nilai sig yang ada pada table Kolmogorov Smirnov dengan α . Jika nilai sig $\geq \alpha$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikan uji Kolmogorov-Smirnov sig $<$ alpha, menunjukkan data tidak berdistribusi Normal.⁵⁶

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinearitas kurang

⁵⁵ Setiawati, "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Farmasi DEBEI", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1 No. 8, 2021, h. 1585

⁵⁶ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Malang, UIN –Maliki Press, 2013), Cet. Ke-2, h. 73

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.

sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance inflating factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁷

4) Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem auto korelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala auto korelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test), uji Langrage Multiplier (LM test), uji Statistik Q, dan Run Test. Uji paling sering dilakukan oleh peneliti adalah Durbin Watson. Durbin

⁵⁷ Ibid, h. 72

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.

Watson telah menetapkan batas (du) dan batas bawah (dL). Durbin Watson telah mentabelkan nilai du dan dL untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel Durbin Watson adalah sebagai berikut:⁵⁸

Tabel 3.2**Tabel Pengambilan Keputusan ada tidaknya Autokorelasi**

Range	Keputusan
$du < dW < 4-du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$0 < dW < dL$	Terjadi masalah autokorelasi positif
$dW > 4-dL$	Terjadi masalah autokorelasi negatif
$4 - du < dW < 4 - dL$	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi R^2 .

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel penyebab terhadap variabel akibat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islami (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Dengan Persamaan Sebagai Berikut:

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

Keterangan:

⁵⁸ Ibid, h. 72

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.

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Konstanta
b (1,2,3)	= Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing variabel
X	= Variabel Bebas

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Y. pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat.

Menurut sanusi uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut.⁵⁹

- 1) Jika t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan yaitu 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas X berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y.
- 2) Jika t hitung < t tabel dengan tingkat signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas X berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y.

c. Uji F (uji secara simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama

⁵⁹ Setiawati, "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Farmasi DBEI", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1 No. 8, 2021, h. 1585

terhadap variabel dependen, apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak. Pengaruh etos kerja Islami (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).⁶⁰

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu etos kerja Islami (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2=0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel (X1), (X2) dan variabel (Y) dan jika R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel (X1), (X2) dan variabel (Y). Pengolahan data dalam pembahasan penelitian ini dibantu oleh komputerisasi melalui program SPSS 2.3.⁶¹

8. Definisi Operasional Variabel (DOF)

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

⁶⁰ Ibid, h. 152

⁶¹ Elferida J Sinurat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan", *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2, 2017, h.

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.

Etos kerja islami (X1)	Etos kerja Islami adalah hasil dari keyakinan seorang muslim bahwa bekerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu ridho Allah SWT. Dalam kaitanya ini perlu ditegaskan bahwa islam pada dasarnya agama amal atau kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme 2. Ketekunan 3. Menggunakan waktu sebaik mungkin 4. Jujur 5. Ikhlas 6. Amanah 7. Kreativitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif

9. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Rumah Makan Sederhana Padang

Pendiri Restoran Sederhana Masakan Padang adalah H. Bustaman yang lahir di Sumatera Barat pada tahun 1995. H. Bustaman Cuma lulusan SD, namun harus merantau ke kota lain karena faktor budaya. Laki-laki yang hampir dewasa dipaksa buat merantau untuk mencari ilmu dan pengalaman. Tujuan pertamanya adalah Jambi. Di sana beliau kerja

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.

serabutan. Mulai dari kerja di kebun karet, jualan koran, tukang cuci di rumah makan, dan jadi pedangan asongan.⁶²

Pada tahun 1970 atau setelah dua tahun menikah, Bustaman memberanikan diri buat merantau ke Jakarta. Bustaman menikah dengan Fatimah dan udah punya anak. Di Jakarta, Bustaman ikut adik iparnya dan tinggal di daerah Mataram Jakarta Pusat. Awalnya, Bustaman berdagang rokok di pinggir jalan menggunakan gerobak, di sini masalah juga menghampirinya. Dilingkungan ada keributan antara orang minang dan preman setempat akibatnya Bustaman dan keluarga harus pindah ke daerah Pejompongan saat pindah penghasilannya turun drastis. Kondisi tersebut memaksanya mikir gimana cara dapat penghasilan lebih, kepikiranlah dia buat buka warung makanan.

Meski sempat gagal, Bustaman tidak pernah putus asa dia konsisten berusaha buat mendirikan rumah makan. Dia mencari tukang masak yang bisa dipercaya di sinilah titik balik hidup Bustaman warungnya laku keras karena makanannya enak. Namun ternyata kesuksesan tersebut harus mengalami cobaan lagi, warung Bustaman yang saat itu masih berupa gerobak harus diangkut oleh Satpol PP. Bustaman akhirnya membuka warung di lahan yang disediakan oleh pemerintah. Harga beli lapak tersebut Rp. 750.000 per lapak namun satu nama Cuma boleh beli satu lapak padahal Bustaman butuh dua lapak. Bustaman meminjam nama pamannya, namun tantenya malah mengusik

⁶² Helda Sihombing, (2018), Artikel dari, <https://lifepal.co.id/media/di-balik-suksesnya-rumah-makan-sederhana-ada-kisah-haru-lho/>, Diakses Pada Rabu, 27 Maret 2024.

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.

kesuksesan warung Bustaman dengan merebut warung tersebut. Meski demikian nasib baik tetap berpihak pada Bustaman warung yang kemudian dikelola oleh tantenya tersebut ga bisa laris daripada warungnya. Bustman langsung membeli lapak baru diseborang lapak yang sudah dikuasai oleh tantenya. Warungnya sangat larismanis.

Kisah Bustaman tidak berakhir sampai situ aja, Bustaman sempat mengalami musibah lagi saat rumahnya yang di Pejompongan terbakar yang selamat adalah istri, anak serta gerobak dagangan miliknya. Bustaman dan keluarga setempat tinggal di rumah pemasok bahan masakannya beliau tidak pernah menyerah pantang mundur dan memulai usahanya lagi dari awal. Tahun demi tahun berlalu kini Bustaman sudah bisa menikmati hasil jerih payahnya. Bustaman mengembangkan warungnya ke daerah Pasar Bendungan Hilir ditahun 1974 kemudian lanjut buka cabang diRoxy Mas. Kisah pemberian nama restoran Sederhana Masakan Padang berasal dari nama restoran di Jambi tempat Bustaman bekerja, nama tersebut dipilih istrinya atas pertimbangan nama “Sederhana” mudah diingat. Restoran Sederhana Masakan Padang sudah tersebar di seluruh Indonesia dan bahkan sampai ke Malaysia. Bustaman mengembangkan rumah makan ini sendiri maupun menggunakan sistem franchise.⁶³

⁶³ Helda Sihombing, (2018), Artikel dari, <https://lifepal.co.id/media/di-balik-suksesnya-rumah-makan-sederhana-ada-kisah-haru-lho/>, Diakses Pada Rabu, 27 Maret 2024.

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. Visi dan Misi

Visi : Menjadi jaringan rumah makan terbesar di Indonesia yang menyajikan makanan padang berkualitas dengan layanan yang cepat dan bersahabat dalam rangka memenuhi selera dan kepuasan pelanggan.⁶⁴

Misi :

- a. Membangun organisasi dan sistem manajemen yang bertaraf seraf sumber dayam manusia yang berdedikasi dan profesional
- b. Mengembangkan usaha ke seluruh pelosok Indonesia termasuk ke pasar Internasional
- c. Memberikan kepuasan terhadap pelanggan, pemilik, pemegang 86 saham, dan karyawan.
- d. Mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan para pemasok.
- e. Menyelenggarakan program-program kemanusiaan dan sosial dalam bentuk kegiatan filantropi.

10. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu sistem bagaimana suatu pekerjaan dibagi, dikelompokkan suatu perusahaan. Struktur organisasi Restoran Sederhana Masakan Padang sebagai berikut.

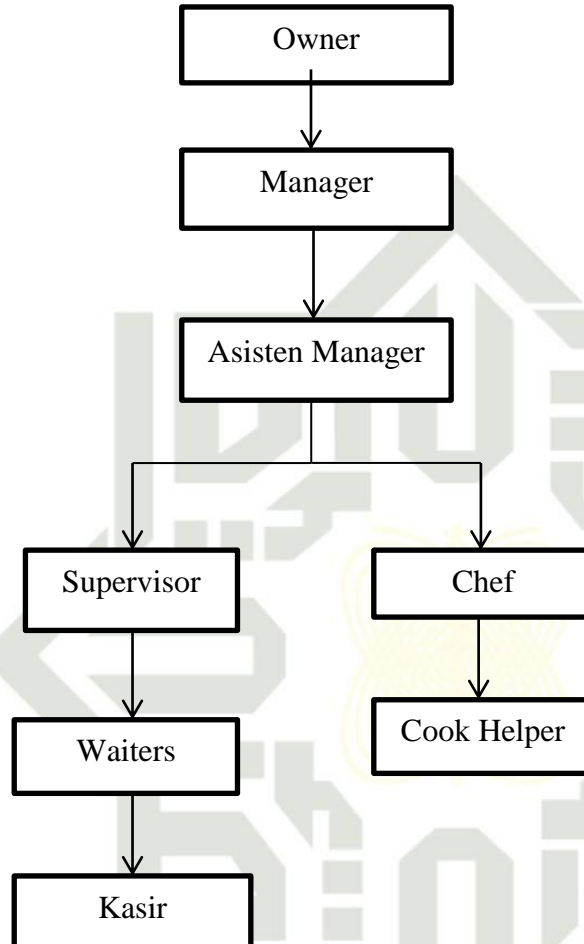
⁶⁴ Ardi hariyanto, Manager Rumah Makan Sederhana, *Wawancara*, Pekanbaru, 8 Maret

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 3.1

Struktur Organisasi



Sumber: Data Hasil Wawancara, 2023.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan $t_{hitung} (3,382) > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan dengan $t_{hitung} 7,392 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru.
2. Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru dimana hasil uji F (simultan) diperoleh $F_{hitung} 59,083$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,25$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00$ lebih kecil dari $0,05$ artinya, etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru. Nilai R square $0,762$ (76,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 76,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

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.

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.

3. Tinjauan ekonomi syariah mengenai etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah sesuai. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang sudah menerapkan sifat profesionalisme, amanah dan jujur dalam bekerja, begitu pula dengan pemimpin yang mampu memberi motivasi, komunikasi dan pengendalian karyawan dengan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja karyawan juga meningkat. pihak RM. Sederhana Cab. Pekanbaru untuk proses gaji menerapkan sistem bagi hasil dimana dalam sistem bagi hasil ini terdapat unsur keadilan. adapun fluktuasi pendapatan disebabkan oleh faktor yang lain. Selain itu agama Islam juga mengajarkan kita bahwasanya bekerja itu adalah ibadah, kita mengetahui ketika kita sedang bekerja dan kita sedang dalam ibadah pada Allah swt, yang pada akhirnya akan membantu kita untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yaitu:

1. Bagi RM. Sederhana Cab. Pekanbaru, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, seperti gaya kepemimpinan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan RM. Sederhana Cab. Pekanbaru dapat meningkat terus menerus dari periode sebelumnya.

2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai etos kerja islami dan gaya kepemimpinan dengan memakai variabel lain, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan peneliti ini memiliki kekurangan dan keterbatasan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.
3. Bagi para karyawan diharapkan dapat selalu mengevaluasi kinerja secara objektif, dapat mengidentifikasi area dimana anda dapat meningkatkan kinerja serta dapat menjaga etika dan menjadi pribadi yang bisa bertanggung jawab dalam setiap situasi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ananda, Rusydi dan Fadhil, Muhammad. *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, 2018
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga, 2012
- El Badriati, Baiq. *Etos Kerja Islami dan Budaya*, Mataram: Sanabil, 2021
- Hasnawati, et al., *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*, Makassar: Pustaka Al-Maida, 2021
- Hardani, et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu, 2020
- Juniarti, Atty Tri Dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021
- Malik, Adam dan Chusni, Minan. *Pengantar Statistika Pendidikan Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018
- Noer Umiati, Muli. *Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran*, Makassar: Ballasulo Teknoporie, 2022
- Purnamasari, S., et al. *Ekonomi Syariah*, Global Eksekutif Teknologi, 2023
- Rahman Rahim, Abd. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Makassar: Lembaga perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Banjarmasin: Antarsari Press, 2011

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.

Sani Supriyanto, Achmad dan Maharani, vivin. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press, 2013

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2006

Ya'qub, Hamzah. *Etos Kerja Islami, Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992

Yusuf, Mahmud. *Kinerja Islami*, Mataram: Lafadz Jaya, 2016

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Padang: Penerbit Kencana, 2014

B. Jurnal/Skripsi

Desky, Harjoni. "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe" *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 8, no. 2 (2014)

Dhyan Parashakti, Ryani, et al., "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang" *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2019)

Dwianto Fery, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang" (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021)

Erysa Faraby, Muhammad. "Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura" *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I* 3, no. 1 (2016)



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.

- Fadli, Roni, et al., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur,ani Ciputat” *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 1 (2020)
- Kamal, Fahmi, et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Citra Transformasi” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15, no. 2 (2019)
- Layaman, et al., “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan” *Journal Of Strategic Management* 1, no. 1 (2018)
- Luky, Yuscita “Pengaruh Etos Kerja Islami Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan waroeng AG ONE Tulung Agung” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2018)
- Muhtada, M. Danie “Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang” (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2022), h. 102
- Nisak, Salimatun, et al., “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah” *Jurnal Of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021)
- Nur Safitri, Anisa. “Pengaruh Lingkungan Kerja Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022)

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.

- Niswah, Choirun, et al., “Etos Kerja Islami Perempuan Melayu Pengusaha Kerupuk Kemplang Legendaris Palembang” *Jurnal Pemikiran dan Perkembangan Ekonomi Syariah* 18, no. 1 (2022)
- Rizal, Khairul, et al., “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islami, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 14, no. 1 (2018)
- Rohaeni, Heni. “Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ekodemica* 4, no. 1 (2016)
- Satar, Muhammad. “Penerapan Etos kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2021)
- Sapmala Marbun, Kiki, et al., “Kesalahan Bahasa Pada Penulisan Media Luar Ruang di Barus Tapanuli Tengah” *Jurnal Bahasa dan Sastra Indonesia BASASASINDO* 1, no. 2 (2022)
- Setiawati. “Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Farmasi di BEI” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2021)
- Sembiring, Fransiska, et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Meda” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 22, no. 1 (2022)

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.

Sinurat, Elfarida J. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 2 (2017)

Sriwahyui Endang, Agus, et al., “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Rotte Bakery Pekanbaru” *Jurnal Al-Amwal* 8, no. 2 (2019)

Sukatin, et al., “Kepemimpinan Dalam Islam”, *Jurnal Education Leadership*, Vol 2. No. 1, (2022)

Syafrizal, Rodi “Analisis Kinerja Islamic Human Resource Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. Inalum)”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 4. No. 2, (2019)

C. Website

<https://lifepal.co.id/media/di-balik-suksesnya-rumah-makan-sederhana-ada-kisah-haru-lho/>, diakses, tanggal 27 Maret 2024.

<http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-jumuah-ayat-9-10.html>, diakses, tanggal 2 April 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	100.0	100.0	100.0

Lampiran 2: Usia

Karakteristik Responden Menurut Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32-37	7	17.5	17.5	17.5
	>38 tahun	33	82.5	82.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 3: Lama Bekerja

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	2	5.0	5.0	5.0
	>5 tahun	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4: Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja Islami	40	39	59	51.35	3.945
Gaya Kepemimpinan	40	28	50	48.88	3.465
Kinerja Karyawan	40	24	51	45.82	4.230
Valid N (listwise)	40				

Lampiran 5: Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos Kerja Islami (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	5	12.5	12.5	15.0
	sangat setuju	34	85.0	85.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	18	45.0	45.0	45.0
	sangat setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	24	60.0	60.0	62.5
	sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	16	40.0	40.0	40.0
	sangat setuju	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	5.0	5.0	5.0
	setuju	8	20.0	20.0	25.0
	sangat setuju	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

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.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	32.5	32.5	32.5
	tidak setuju	17	42.5	42.5	75.0
	netral	9	22.5	22.5	97.5
	sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	40.0	40.0	40.0
	tidak setuju	14	35.0	35.0	75.0
	netral	9	22.5	22.5	97.5
	setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	13	32.5	32.5	35.0
	sangat setuju	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	13	32.5	32.5	35.0
	sangat setuju	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	8	20.0	20.0	20.0
	setuju	27	67.5	67.5	87.5
	sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	9	22.5	22.5	22.5
	netral	16	40.0	40.0	62.5
	setuju	10	25.0	25.0	87.5
	sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	7.5	7.5	7.5
	setuju	32	80.0	80.0	87.5
	sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	10.0	10.0	10.0
	setuju	31	77.5	77.5	87.5
	sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Lampiran 6: Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	2	5.0	5.0	7.5
	sangat setuju	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	2	5.0	5.0	7.5
	sangat setuju	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	3	7.5	7.5	10.0
	sangat setuju	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	2	5.0	5.0	7.5
	sangat setuju	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	3	7.5	7.5	7.5
	sangat setuju	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

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

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	5.0	5.0	5.0
	setuju	3	7.5	7.5	12.5
	sangat setuju	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	4	10.0	10.0	10.0
	sangat setuju	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	1	2.5	2.5	5.0
	sangat setuju	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	1	2.5	2.5	5.0
	sangat setuju	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	2	5.0	5.0	7.5
	sangat setuju	37	92.5	92.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 7: Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	26	65.0	65.0	67.5
	sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	32	80.0	80.0	82.5
	sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	3	7.5	7.5	10.0
	setuju	26	65.0	65.0	75.0
	sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	52.5	52.5	52.5
	sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	3	7.5	7.5	10.0
	setuju	23	57.5	57.5	67.5
	sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	15	37.5	37.5	40.0
	setuju	15	37.5	37.5	77.5
	sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	14	35.0	35.0	37.5
	sangat setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	1	2.5	2.5	5.0
	setuju	17	42.5	42.5	47.5
	sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	2	5.0	5.0	7.5
	setuju	16	40.0	40.0	47.5
	sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	4	10.0	10.0	12.5
	setuju	29	72.5	72.5	85.0
	sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	netral	23	57.5	57.5	62.5
	setuju	13	32.5	32.5	95.0
	sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

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.



Lampiran 8: Uji Validitas Variabel (X1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
X1	Pearson Correlation	1	.307	.494**	.348	.613**	-.061	-.160	.633**	.337	.270	.057	.445**	.398	.632**
	Sig. (2-tailed)		.054	.001	.028	.000	.707	.324	.000	.034	.092	.728	.004	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.307	1	.506**	.185	.325	.203	.343	.064	.212	.147	.209	.328	.366	.623**
	Sig. (2-tailed)	.054		.001	.254	.041	.210	.030	.693	.189	.366	.195	.039	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.494**	.506**	1	.155	.358	-.035	-.070	.350	.200	.172	-.043	.246	.366	.488**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.340	.023	.830	.666	.027	.215	.288	.794	.127	.020	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.348	.185	.155	1	.385	.151	.182	.049	-.096	.343	.129	.207	.043	.453**
	Sig. (2-tailed)	.028	.254	.340		.014	.353	.262	.764	.557	.030	.427	.201	.792	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.613**	.325	.358	.385	1	-.066	-.187	.230	.463**	.167	-.033	.061	.028	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.023	.014		.684	.249	.153	.003	.303	.839	.710	.862	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	-.061	.203	-.035	.151	-.066	1	.839**	-.155	.033	.097	.248	-.061	.061	.484**
	Sig. (2-tailed)	.707	.210	.830	.353	.684		.000	.341	.838	.552	.123	.710	.706	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	-.160	.343	-.070	.182	-.187	.839**	1	-.190	-.104	-.020	.168	-.050	.070	.410**
	Sig. (2-tailed)	.324	.030	.666	.262	.249	.000		.240	.522	.904	.299	.759	.666	.009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.633**	.064	.350	.049	.230	-.155	-.190	1	.450**	.340	-.068	.252	.287	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000	.693	.027	.764	.153	.341	.240		.004	.032	.679	.116	.072	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

- Hak Cipta D
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, p
 - 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



1. Ditarang mengunurp sebagian atau seluruh karya tulis in tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - 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

Hak	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.337	.212	.200	-.096	.463	.033	-.104	.450	1	.073	.204	.079	.235	.448
	Sig. (2-tailed)	.034	.189	.215	.557	.003	.838	.522	.004		.656	.207	.627	.144	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.270	.147	.172	.343	.167	.097	-.020	.340	.073	1	.225	.413	.100	.489
	Sig. (2-tailed)	.092	.366	.288	.030	.303	.552	.904	.032	.656		.163	.008	.538	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	.057	.209	-.043	.129	-.033	.248	.168	-.068	.204	.225	1	.383	.207	.495
	Sig. (2-tailed)	.728	.195	.794	.427	.839	.123	.299	.679	.207	.163		.015	.199	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.445	.328	.246	.207	.061	-.061	-.050	.252	.079	.413	.383	1	.588	.539
	Sig. (2-tailed)	.004	.039	.127	.201	.710	.710	.759	.116	.627	.008	.015		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.398	.366	.366	.043	.028	.061	.070	.287	.235	.100	.207	.588	1	.524
	Sig. (2-tailed)	.011	.020	.020	.792	.862	.706	.666	.072	.144	.538	.199	.000		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.632	.623	.488	.453	.440	.484	.410	.427	.448	.489	.495	.539	.524	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.004	.002	.009	.006	.004	.001	.001	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 9: Uji Validitas Variabel (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.722**	.586**	.643**	.431**	.581**	.579**	.764**	.764**	.722**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.722**	1	.661**	.722**	.489**	.509**	.409**	.852**	.852**	.807**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.009	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.586**	.661**	1	.586**	.386*	.396*	.313*	.703**	.703**	.661**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014	.011	.049	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.643**	.722**	.586**	1	.431**	.446**	.356*	.764**	.764**	.722**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.004	.024	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.431**	.489**	.386*	.431**	1	.667**	.221	.523**	.523**	.489**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.014	.005		.000	.170	.001	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.581**	.509**	.396*	.446**	.667**	1	.388*	.547**	.547**	.509**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.004	.000		.013	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.579**	.409**	.313*	.356*	.221	.388*	1	.442**	.442**	.409**	.548**

- Hak Cipta D
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

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

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.049	.024	.170	.013		.004	.004	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.764**	.852**	.703**	.764**	.523**	.547**	.442**	1	.896**	.852**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.764**	.852**	.703**	.764**	.523**	.547**	.442**	.896**	1	.852**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.722**	.807**	.661**	.722**	.489**	.509**	.409**	.852**	.852**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.009	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.849**	.895**	.757**	.810**	.628**	.696**	.548**	.932**	.932**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 10: Uji Validitas Variabel (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.722**	.546**	.376*	.317*	.397*	.641**	.455**	.242	.424**	.231	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.017	.046	.011	.000	.003	.133	.006	.152	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.722**	1	.580**	.493**	.245	.453**	.430**	.204	-.046	.000	.068	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.128	.003	.006	.207	.776	1.000	.679	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.546**	.580**	1	.284	.346*	.529**	.443**	.336*	.049	.066	.067	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.076	.029	.000	.004	.034	.766	.686	.683	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.376*	.493**	.284	1	.236	.173	.484**	.109	.066	-.085	-.009	.435**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.076		.142	.287	.002	.505	.686	.604	.954	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.317*	.245	.346*	.236	1	.345*	.376*	.077	.346*	.062	.168	.551**
	Sig. (2-tailed)	.046	.128	.029	.142		.029	.017	.636	.029	.703	.301	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.397*	.453**	.529**	.173	.345*	1	.176	.120	-.026	-.156	.047	.491**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.000	.287	.029		.276	.462	.872	.336	.775	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.641**	.430**	.443**	.484**	.376*	.176	1	.455**	.466**	.404**	.204	.763**

- Hak Cipta D
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan administratif lainnya.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

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

2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.004	.002	.017	.276		.003	.002	.010	.207	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.455**	.204	.336*	.109	.077	.120	.455**	1	.656**	.569**	.354*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.003	.207	.034	.505	.636	.462	.003		.000	.000	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.242	-.046	.049	.066	.346*	-.026	.466**	.656**	1	.601**	.357*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.133	.776	.766	.686	.029	.872	.002	.000		.000	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.424**	.000	.066	-.085	.062	-.156	.404**	.569**	.601**	1	.513**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.006	1.000	.686	.604	.703	.336	.010	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	.231	.068	.067	-.009	.168	.047	.204	.354*	.357*	.513**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.152	.679	.683	.954	.301	.775	.207	.025	.024	.001		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.804**	.597**	.644**	.435**	.551**	.491**	.763**	.672**	.587**	.526**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 10: Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,60	0,713	Reliabel/dapat dipercaya
Gaya Kepemimpinan	0,60	0,936	Reliabel/dapat dipercaya
Kinerja Karyawan	0,60	0,812	Reliabel/dapat dipercaya

Lampiran 11: Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06550756
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.055
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 12: Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Etos Kerja Islami	0,765	1,308	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,765	1,308	Tidak terjadi multikolinearitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 13: Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.762	.749	2.12060	1.878

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14: Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.756	5.366		-2.191	.035
	Etos Kerja Islami	.333	.098	.311	3.382	.002
	Gaya Kepemimpinan	.828	.112	.679	7.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 : Uji Parsial (t)

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.756	5.366		-2.191	.035
	Etos Kerja Islami	.333	.098	.311	3.382	.002
	Gaya Kepemimpinan	.828	.112	.679	7.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16: Uji Simultan (F)

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	531.388	2	265.694	59.083	.000 ^b
Residual	166.387	37	4.497		
Total	697.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami

Lampiran 17: Uji Koefisien Determinasi R²Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.749	2.121

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja 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 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.

KUESIONER PENELITIAN
**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM. SEDERHANA
 CAB. PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF
 EKONOMI SYARIAH**

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Ayuni Lestari mahasiswi Ekonomi Syariah, Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam rangka menyusun skripsi mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini bertujuan untuk penyelesaian skripsi. Penulis menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu responden.

Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan apa adanya sangat berarti untuk penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ayuni Lestari
NIM. 12020526479

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.

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
Alamat :
Lama bekerja : () <1 tahun () 1-3 tahun () 3-5 tahun
() >5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon skala ini diisi dengan menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan seluruh pilihan jawabanya.
3. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia disebelah kanannya, sesuai dengan keyantaan yang anda alami dengan jujur
4. Keterangan jawaban yaitu :
 - a. Sangat Setuju (ST)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Daftar Pernyataan

1. Etos Kerja Islami

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Profesionalisme						
1	Saya bekerja sesuai tugas pokok.					
2	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.					
Ketekunan						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh.					
Menggunakan Waktu Sebaik Mungkin						
5	Saya memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat dengan baik.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Jujur						
7	Saya selalu berkata jujur dan siap menghadapi konsekuensinya.					
8	Saya percaya bahwa kejujuran adalah kunci untuk membangun hubungan yang kuat di tempat kerja.					
Ikhlas Dalam Bekerja						
9	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya mendukung sikap ikhlas dalam bekerja.					
Amanah						
10	Saya selalu dipercayai untuk menangani					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarangi 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 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.

	tugas-tugas penting di tempat saya bekerja.					
11	Saya selalu diberi tanggung jawab melebihi kapasitas dan kemampuan saya.					
Kreativitas						
12	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan perubahan yang lebih baik dari hari kemarin.					
13	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan menciptakan kemajuan agar tidak mudah tertinggal.					

2. Gaya Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
14	Atasan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sangat baik untuk membuat keputusan yang tepat di tempat kerja.					
15	Atasan cepat dalam mengambil keputusan dalam situasi yang memerlukan tindakan cepat.					
16	Atasan selalu mempertimbangkan segala sesuatu dalam mengambil keputusan di dalam sebuah pekerjaan.					
Kemampuan Memotivasi						
17	Atasan selalu memberikan dorongan					

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 arahan langsung kepada setiap karyawan.					
19	Atasan mampu menginspirasi karyawan dengan motivasi yang telah diberikan.					
Kemampuan Komunikasi						
19	Penyampaian pesan dari atasan mudah dipahami.					
20	Atasan selalu menerima kritik dan saran dari karyawan.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
21	Karyawan patuh dan taat pada perintah tugas dari atasan.					
Tanggung Jawab						
22	Atasan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai pemimpin.					
23	Atasan bertanggung jawab terhadap resiko yang sedang terjadi dalam sebuah pekerjaan.					

3. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWAB				
		SS	S	C	TS	STS
Kualitas Kerja						
24	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.					
25	Agar terhindar dari banyak kesalahan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian.					
Kuantitas Kerja						

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.

26	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah maksimal.					
Tanggung Jawab						
27	Saya melakukan pekerjaan sesuai tugas.					
28	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
29	Saya berkomitmen menyelesaikan target pekerjaan.					
Kerjasama						
30	Saya mampu bekerja didalam tim.					
31	Saya membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan atasan.					
Inisiatif						
32	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
33	Saya aktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan proses dan hasil kerja.					
34	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan tugas diluar lingkup pekerjaan.					

TABULASI DATA

ETOS KERJA ISLAMI (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Total
3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	39
4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	54
4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	55
5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	56
4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	45
4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	54
5	5	5	4	2	2	5	4	5	3	5	5	5	55
5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	3	3	54
5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	57
4	4	5	4	1	1	4	3	4	2	4	4	4	45
4	4	5	4	2	2	5	4	4	2	3	3	3	46
5	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	4	46
4	4	4	5	2	1	5	5	4	2	4	4	4	49
5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	55
4	4	4	5	2	1	4	5	3	4	4	4	4	49
4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	3	3	48
5	4	5	5	1	1	4	4	4	2	4	4	4	48
5	4	4	5	1	1	5	5	4	3	4	4	4	50
5	4	5	5	1	1	5	5	4	3	4	4	4	50
5	5	4	5	1	1	5	5	4	3	4	4	4	51
5	5	4	5	1	1	5	5	4	3	4	4	4	51
5	4	5	5	1	1	5	5	4	3	4	4	4	50
5	4	5	5	1	1	5	4	4	3	4	4	4	49
5	4	5	5	2	1	5	5	4	3	4	4	4	51
5	5	4	5	2	1	5	5	4	2	4	4	4	51
5	4	5	5	1	1	5	5	4	2	4	4	4	49
5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	2	2	5	5	3	5	4	4	4	51
5	5	5	5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	52
5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	5	2	2	5	5	3	3	3	5	52
5	5	5	5	2	2	4	5	3	3	4	4	4	52
4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	4	52

© Hak

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta
 1. Diarakan untuk dipublikasikan atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Per
 b. Per
 2. Diarakan untuk dipublikasikan atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

KINERJA KARYAWAN (Y)											
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total
1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	24
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	50
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	47
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	48
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	47
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	45
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	44
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44
5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	43
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	46
4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	42
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	45
4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	47
4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	47
4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	47
5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	47
5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	3	46
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	43
4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	46
4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	46
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	42
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46

4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	48
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	49
5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	49
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	45
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	45
5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	46
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	48

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id



UIN SUSKA RIAU
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Untuk tujuan komersial atau untuk keuntungan pribadi.
Dilarang menjual atau menyewakan sebagian atau seluruh karya tulis ini kepada pihak lain tanpa izin UIN Suska Riau.
Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Siti Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

: Un.04/F.I/PP.00.9/2786/2024
: Biasa
: 1 (Satu) Proposal
: **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 01 Maret 2024

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syaria'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : AYUNI LESTARI
NIM : 12020526479
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : Rumah Makan Sederhana Cab Pekanbaru,

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Etos Kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RM. Sederhana cab. Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



Dr. Zulkifli, M. Ag
NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



SURAT KETERANGAN

Penyelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa;

: **Ayuni Lestari**
 : ayunilestari017@gmail.com
 : **Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah**

: Afdhol Rinaldi, SE, MEc
 : Dr. Rozi Andrini, S.Esy, M.E

telah submit dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 2 Mei 2024
 An. Pimpinan Redaksi

Haniah Lubis, ME.Sy.
 NIP. 198311072019032004

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
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 mengutamakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un/04/F.I/PP.01.1/266/2024

Pekanbaru, 11 Januari 2024

Penting

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec (Pemb. I Materi)
2. Dr. Rozi Andriani, SE.Sy., ME (Pemb. II Metodologi)

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan Hormat,

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk saudara sebagai Pembimbing Skripsi sebagai berikut :

Nama	AYUNI LESTARI
NIM	12020526479
Jurusan	Ekonomi Syariah S1
Judul Skripsi	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Locket Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah
Lama Membimbing	Maksimal 6 bulan (11 Januari 2024 – 11 Juli 2024)
Ketentuan	1. Pembimbing diharuskan menerima surat penunjukan sebelum bimbingan dimulai. 2. Bimbingan dilaksanakan minimal 5 kali sesuai jumlah kolom kartu kontrol bimbingan skripsi. 3. Evaluasi akan dilakukan bila bimbingan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Demikian disampaikan atas kerjasama Saudara, terima kasih.

a.n. Dekan

Pt. Wakil Dekan I

Dr. Hj. Sofia Hardani, M.Ag

NIP. 19630530 199303 2 001



Tembusan:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



RUMAH MAKAN SEDERHANA MASAKAN PADANG

**Jl. Tuanku Tambusai Komplek Panti Asuhan Muhammadiyah No. 72 H
Telp. (0761) 38066**

Pekanbaru, 25 April 2024

Perihal : Balasan riset

**Kepada Yth : Dekan Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Assalamualaikum Wr Wb,

Dengan Hormat

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau No. Un.04/F.I/PP.00.9/2786/2024 perihal izin riset oleh mahasiswa atas nama:

**Nama : Ayuni Lestari
Nim : 12020526479
Jurusan : Ekonomi Syari'ah S1**

Dengan ini kami dari pihak RM. Sederhana memberikan izin riset dan pengambilan data guna melengkapi syarat untuk penulisan proposal dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RM. Sederhana Cab. Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah"

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya
Manager RM. Sederhana**

Ardi Hariyanto

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.