

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAMBI

Maya Novita Sari

Jurusan Ekonomi Islam Febuniversitas Jambi

Abstrak

Skripsi ini berjudul pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai dan Etos Kerja Islami pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi dan pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan disebarikan pada 60 pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi. Aspek yang diteliti adalah Etos Kerja Islami yakni, Kerja Beraqidah, Kerja Berilmu, Kerja Berlandaskan Ilahi, Kerja Mengikuti Petunjuk Allah Subhana wa ta'ala, serta aspek kinerja yakni, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 16.0. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang digunakan menunjukkan adanya pengaruh antara Etos Kerja Islami dengan kinerja pegawai. Hasil R-square juga menunjukkan nilai yang mengartikan Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Etos Kerja Islami, Kinerja Pegawai*

Abstract

This thesis entitled the influence of Islamic Work Ethic on the performance of the employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Jambi Province. This study aimed to find out the description of the employees' performance and Islamic Work Ethic at the Office of Religious Affairs Ministry of Jambi Province and the influence of Islamic Work Ethic on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Jambi Province. The data was collected through questionnaire which is distributed to 60 employees of Jambi Provincial Ministry of Religious Affairs Office. Aspects investigated were Islamic Work Ethic namely, Work with morals, Work with knowledge, Work Based on Allah, Work Following Allah's Direction, and aspect of performances that are, Quality of Work, Quantity Of Work, and Timeliness. The testing of the data was done by validity and reliability test, simple linear regression test and coefficient of determination test with the help of SPSS 16.0. The results of simple linear regression analysis showed that there was an influence between Islamic Work Ethic with employee performance. R-square results also showed the values which meant Islamic Work Ethic has significant effect toward the employees' performance.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber Daya

Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2009). Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ibrahim ayat 19:

أَلَمْ نَرِ أَنْ اللَّهَ خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ إِنَّ يَشَاءُ يُدْهِبُكُمْ وَيَأْتِ بِخَلْقٍ جَدِيدٍ (١٩)

Yang artinya: “Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak? Jika dia menghendaki, niscaya dia membinasakan kamu dan mengganti(mu) dengan makhluk yang baru”.

Didalam menjalankan aktifitasnya, organisasi membutuhkan berbagai sumber daya, seperti sumber daya alam, financial, manusia, ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting didalam organisasi, karena sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaik apapun fasilitas yang ada didalam organisasi, apabila tidak ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Wirawan, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi.

Menurut Rozalinda (2016) bahwa karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Maka harus dipelihara dan diberi kesempatan untuk berkembang. Karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam perusahaan.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Feuerbach dalam Mulyadi (2008) mengatakan bahwa esensi agama terletak pada manusia, agama merupakan proyeksi manusia yang bersifat jasmani. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*Ishlah, Improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu menumpahkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukan. Karena keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati dan autentik. Ia merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan diimplementasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari.

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasannya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah. Oleh karena itu bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan

salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai Abdullah (hamba Allah), yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul ‘Alamin. Karenanya setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Etos kerja muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian (Tasmara, 2002). Oleh karena itu etos kerja Islami berarti tidak hanya semata-mata semangat kerja untuk kepentingan duniawi saja tetapi juga karena niat ibadah kepada Allah SWT. Etos kerja Islami juga mengacu pada sikap kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi (Kanwil Kemenag Provinsi Jambi) adalah kantor pemerintahan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi mempunyai visi sebagai berikut : *“Terwujudnya masyarakat Jambi yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan masyarakat yang mandiri dan sejahtera lahir batin”*. Dan misi sebagai berikut: a) Meningkatkan pemahaman kehidupan beragama, b) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama, c) menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas, d) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan, e) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel, f) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan, g) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi memiliki pegawai yang berjumlah 152 orang yang secara rinci dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Frekuensi Sumber Daya Manusia Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	91	59,87
2	Wanita	61	40,13
Jumlah		152	100

Sumber : Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi

Dari tabel 1. dapat dilihat komposisi kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki kantor wilayah kementerian agama provinsi jambi adalah berjumlah 152 pegawai dimana pria berjumlah 91 pegawai dan wanita berjumlah 61 pegawai yang bekerja sesuai pada bidangnya masing-masing.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh kantor Kementerian Agama

Provinsi Jambi. Baik tidaknya hasil pencapaian kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi yang berjumlah 152 pegawai dapat tercermin dari seberapa jauh target program kerja tersebut direalisasikan, hasil pencapaian kinerja dapat dilihat dari LAKIP tahun 2016 Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi. Untuk mengetahui seberapa besar rata-rata persentase pencapaian target program kerja yang direncanakan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pada tahun 2016 rata-rata kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi sebesar 91,79%. Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi menunjukkan kinerja yang baik untuk pencapaian target. Ini berdasarkan undang-undang PP. No 46 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa kinerja diatas 90% dinyatakan telah baik.

Capaian kinerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi Tahun 2016 rata-rata sebesar 91,79%. Capaian tersebut menurun sebesar 6,62% dibandingkan dengan rata-rata capaian Tahun 2015 sebesar 98,41%. Penyebabnya antara lain penghematan kegiatan *paket meeting*, dan tidak terbayarkannya tunjangan profesi guru dikarenakan adanya efisiensi anggaran dari Kementerian Keuangan.

Dengan adanya kualitas kinerja yang baik didalam suatu organisasi, maka akan tercipta indikasi-indikasi salah satunya sikap etos kerja Islami yang baik pada pegawai dari sebuah organisasi tersebut. Pegawai Kantor Kemenag Prov. Jambi dapat dikatakan memiliki sikap etos kerja Islami yang baik dilihat dari pelaksanaan tugas yang telah sesuai dengan target yang telah ditentukan, istiqomah dalam bekerja, dengan memulai kerja tidak hanya semata-mata meraih materi namun juga niat untuk beribadah kepada Allah SWT., juga mengembangkan sikap disiplin, profesional dan menjaga amanah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wibowo dalam Zahra (2015) Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan atau bisa disebut juga dengan prestasi kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang embannya.

Dari penjelasan tersebut maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan maupun berupa prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

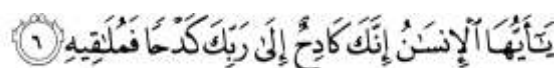
Terdapat tiga level kinerja menurut Rummler dan Brache dalam Zahra (2015), yaitu:

- 1) Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dasar Hukum Kinerja :

Al-Qur'an

QS. Al-Insyiqaq ayat 6



Yang artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”.

Maksudnya manusia didunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada tuhanNya, dan dia pasti akan menemui tuhanNya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatan yang buruk maupun yang baik.

QS. Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Yang artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah menukupan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.

QS. Al-A’raaf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ لِأَخْرَجْتُهُم مَّا كَانَتْ لَكُمْ عَلَيْنَا مِن فَضْلٍ فَذُوقُوا

Yang artinya: “Dan (masuk) belakangan, “kamu tidak mempunyai keadilan seaiuku pun atas kami. Maka rasakanlah azab itu karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.

QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

QS. An-Najm ayat 39-41,

وَأَنْ لَّيْسَ لِلإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ (٤١)

Yang artinya: “(39)Dan bahwasannya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. (40)Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). (41)Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna”.

Dari ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam penelitian ini mengambil dasar pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma dalam Shafissalam (2013) yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu ini merupakan pengukuran kuantitatif yang bersifat khusus yang digunakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Ginting (2016) Etos dalam bahasa indonesia, berasal dari bahasa yunani, *ethos*, yang berarti karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa atau ideologi. Kata yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti “moral,

menunjukkan karakter bermoral”. Bentuk jamaknya ethika, dan merupakan asal usul kata ethics dalam bahasa Inggris. Ethics kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia. Etika adalah ilmu yang berkenaan tentang yang baik dan buruk tentang hak dan kewajiban moral.

Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos sebagai pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Definisi etos kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) yang berbunyi semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Asifudin dalam Ramadhan (2015) konsep etos kerja Islami ini berlandaskan atas konsep iman dan amal saleh sehingga etos kerja Islami memiliki karakteristik kerja yang merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya. Dengan etos kerja Islami yang tinggi akan melahirkan produktivitas yang tinggi pula dan akan berpengaruh juga ke kinerja. Seseorang yang menyadari betul hal ini akan selalu termotivasi dalam bekerja, sehingga mampu meraih kesuksesan di dunia dan akhirat (*falah*). Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Nilai-nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai dalam suatu instansi akan membuat para pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai. Sebagaimana pula pegawai yang menerapkan etos kerja Islami di tempat mereka bekerja akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Asifudin dalam Shafissalam (2013) menjelaskan bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja Berlandaskan Sifat Ilahi

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia. Ia beresonansi ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya.

2. Kerja Beraqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

3. Kerja Berilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

4. Kerja Mengikuti Petunjuk Allah SWT

Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuk-Nya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja pegawai tersebut diukur dengan materi yang berupa upah/gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Di sisi lain, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja, termasuk di dalamnya etos kerja Islami.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karenanya motivasi etos kerja islami bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terlihat dengan banyaknya orang yang tidak beragama namun mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang yang memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Sugiono (2012) Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini yaitu Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Sumber Data

Dimana data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2014). Data primer dalam penelitian ini berupa data, jumlah pegawai, lakip, penyebaran kuesioner yang akan diolah dan dianalisis dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Siregar, 2014). Data sekunder berarti sebagai daya pendukung atau penunjang yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti meliputi jumlah keseluruhan pegawai, struktur organisasi, serta sejarah singkat instansi beserta aktivitas kerja Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode observasi, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dan kemudian menggunakan instrumen kuisioner dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden. Oprasional penyebaran kuisioner ini dilakukan dengan cara mendatangi dan membagi kuisioner secara langsung ke kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi. Setiap paket kuisioner terdiri dari dua bagian yang harus dijawab responden. Bagian pertama berisi pertanyaan yang berhubungan dengan data demografi responden, bagian kedua adalah pernyataan yang berhubungan dengan pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai (Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi).

1. Metode Observasi

Metode observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).

2. Metode kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab.

Untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisioner adalah skala interval atau sering disebut skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Didalam skala likert digunakan skor 1 sampai dengan 5, yaitu:

Tabel 2. Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Alternatif jawaban dengan skala likers kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi dan respon atau jawaban dari tiap pertanyaan dihitung dengan cara menjumlahkan angka-angka dari setiap pertanyaan yang sedemikian rupa, dan hasil dihitung akan mendapat skor tiap-tiap pertanyaan dan skor total. Pengujian kuesioner dapat diuji menggunakan validitas dan realibilitas data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya yang digunakan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi yang berjumlah 152 pegawai.

Menurut Muhammad (2008) Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 152 pegawai.

Rumus slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf signifikan, yaitu sebesar 10%

Berdasarkan rumus slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{152}{1 + 152(0,1)^2} = 60,3 \text{ dibulatkan ke } 60$$

Berdasarkan hasil pengoperasian rumus Slovin tersebut, maka ukuran sampel digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 60 sampel.

Metode Analisis Data

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang sekumpulan data yang diperoleh baik mengenai sampel atau populasi. Dalam hal ini untuk melihat gambaran etos kerja islami dan kinerja pada kantor kementerian agama provinsi jambi.

Penentuan Rentang Skala

Penentuan rentang skala ini yang akan dijadikan acuan dalam analisis deskriptif, dengan rumus:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban per item

Sehingga

$$RS = \frac{60(5 - 1)}{5}$$

$$= \frac{240}{5}$$

$$= 48$$

Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah
 = 60 x 1
 = 60

Rentang skor tertinggi = n x skor tinggi
 = 60 x 5
 = 300

Tabel 3. Rentang Pengklasifikasian Variabel

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
KINERJA	60-107,9	Sangat rendah
	108-155,9	Rendah
	156-203,9	Sedang
	204-251,9	Tinggi
	252-300	Sangat tinggi
ETOS KERJA ISLAMI	60-107,9	Sangat lemah
	108-155,9	Lemah
	156-203,9	Sedang
	204-251,9	Kuat
	252-300	Sangat kuat

Analisis Data Statistik

Analisis ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama provinsi jambi.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan apabila variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam hal ini rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)
- α = Harga Y, bila X = 0 (Harga Konstanta)
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel Independen (Etos Kerja Islami)

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang timbul oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$D=(r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

- D = Koefisien determinan
- R = Koefisien korelasi product momen

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-t (*t-test*) merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistik. Uji-t juga termasuk dalam golongan statistik parametrik. Uji-t digunakan ketika informasi mengenai nilai *varian* (ragam) populasi tidak diketahui (Siregar, 2014).

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian didukung atau tidak. Model Uji t dapat dirumuskan dengan :

$$t = \frac{\beta_i}{s\beta_i}$$

Keterangan :

- β_i = Adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas
- $s\beta_i$ = Adalah standar error β_i

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rangkuman Rata-Rata variabel Etos Kerja Islami Dan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Provinsi Jambi

Etos Kerja Islami

Tabel 4. Variabel Etos Kerja Islami

No	Dimensi	Rata-rata	Rentang skor	Kategori
1	Kerja beraqidah	275	252-300	EKI sangat kuat
2	Kerja berilmu	258	252-300	EKI sangat kuat
3	Kerja berlandaskan sifat ilahi	271	252-300	EKI sangat kuat
4	Kerja mengikuti petunjuk-nya	269	252-300	EKI sangat kuat
	Rata-rata	268	252-300	EKI sangat kuat

Sumber: Olah data 2017

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pada variabel Etos Kerja Islami pada Kantor Kementrian Agama Provinsi Jambi memiliki kategori Etos Kerja Islami sangat kuat dengan total rata-rata keseluruhan sebesar 268, karena berada pada rentang skala 252-300. Dapat dilihat bahwa penilaian etos kerja islami yang paling baik karena nilainya diatas rata-rata yaitu kerja beraqidah dengan rata-rata sebesar 275. Ini mengartikan bahwa kantor kementrian agama provinsi jambi sangat menjaga Aqidah dalam bekerja. Kemudian terlihat bahwa dimensi kerja berilmu adalah yang terendah dengan rata-rata yaitu sebesar 258. Hal ini mengartikan bahwa sebagian pegawai cenderung kurang memfungsikan ilmunya dalam bekerja, pegawai bekerja dengan ilmu menunjukkan tingkat kinerja mereka.

Kinerja Pegawai

Tabel 5. Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Rata-rata	Rentang skor	Kategori
1	Kualitas kerja	268	252-300	Kinerja sangat tinggi
2	Kuantitas kerja	240	204-251,9	Kinerja tinggi
3	Ketepatan waktu	265,5	252-300	Kinerja sangat tinggi
	Rata-rata	257,8	252-300	Kinerja sangat tinggi

Sumber: Hasil olah data 2017

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui secara keseluruhan rata-rata pada variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Provinsi Jambi memiliki total rata-rata keseluruhan sebesar 257,8 termasuk kedalam kategori sangat tinggi karena berada pada rentang skala 252-300.

Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai yang paling baik karena nilainya diatas rata-rata yaitu dimensi kualitas kerja dengan rata-rata sebesar 268 ini membuktikan bahwa sebagian besar pegawai kantor kementrian agama provinsi jambi memiliki kualitas kerja yang baik. Selanjutnya penilaian kinerja yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, yaitu rata-rata sebesar 240 adalah kuantitas. Ini

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi, cenderung bekerja tidak secara kuantitas.

Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi

Analisis Linear Regresi Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Independent) Etos Kerja Islami (X) terhadap variabel terikat (Dependent) yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan melalui program software SPSS 16.0 diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.354	2.248		4.161	0.000
ETOS KERJA ISLAMI	0.310	0.056	0.589	5.554	0.000

Sumber: Hasil olah SPSS versi 16.0 (2017)

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan linear yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,354 + 0,310X$$

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 9,354 dan koefisien variabel bebas (X) Etos Kerja Islami adalah sebesar 0,310. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 9,354. Secara sistematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat variabel (X) Etos Kerja Islami nilainya 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 9,354. Selanjutnya nilai positif (0,310) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Etos Kerja Islami) menggambarkan bahwa nilai untuk koefisien regresi etos kerja Islami adalah 0,310, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kemenag Provinsi Jambi. Artinya, bila terjadi kenaikan etos kerja Islami sebesar 1 persen maka kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Jambi mengalami peningkatan sebesar 0,310.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien Determinan (Rsquare) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan versi dependen. Semakin besar R² suatu variabel independent menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel dependennya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.589 ^a	0.347	0.336	1.68473

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.0 (2017)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa R yang disebut juga dengan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etos Kerja Islami dengan variabel kinerja

adalah 0,589. Nilai Rsquare atau determinan (R^2) sebesar 0,347 atau 34,7% yang berarti variabel independent berupa variabel Etos Kerja Islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 34,7% dan selebihnya yang 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana terhadap indikator Etos Kerja Islami dan kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas (X) Etos Kerja Islami ke variabel terikat (Y) kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Independent (X)	Variabel Dependent (Y)	Konstanta	R square	T-hitung	T-tabel
EKI	KIN	9,354 0,310	0,347	5,554	1,671

Sumber: Hasil olah data SPSS 16.0 (2017)

Dilihat dari tabel diatas koefisien regresi sebesar 0,310, hal tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga, berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-square sebesar 0,347, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai memang relevan hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai $t_{hitung} 5,554 > t_{tabel} 1,671$.

Maka penelitian dengan olahan data diatas menunjukkan gambaran bahwa sampel Etos Kerja Islami dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi sudah cukup baik berdasarkan respon terhadap kuisisioner yang diberikan kepada para responden.

Pada penelitian sebelumnya (Shafissalam, 2013) menunjukkan bahwa etos kerja Islami dengan indikator variabel kerja berlandaskan sifat Ilahi, kerja beraidah, kerja berilmu dan kerja mengikuti petunjuk-Nya belum secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai secara bersama-sama dimana pengaruh yang diberikan variabel etos kerja Islami terhadap variabel kinerja dikatakan lemah. Dari hasil R square didapat pengaruhnya hanya sebesar 0.099 atau sebesar 9,9% Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan, etos kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan antara penelitian yang di lakukan dalam penelitian ini dengan penelitian disebut diatas. Perbedaan hasil uji regresi dan besaran pengaruh yang dihasilkan. Dengan menggunakan indikator variabel yang sama yaitu kerja berlandaskan sifat Ilahi, kerja beraidah, kerja berilmu dan kerja mengikuti petunjuk-Nya sebagai indikator variabel X etos kerja Islami dan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu sebagai indikator variabel Y kinerja. Dimana dalam penelitian ini variabel etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0,347 atau 34,7% masuk dalam kategori rendah pengaruhnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Etos kerja Islami berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dan juga dari hasil R-square yang didapat variabel Etos kerja Islami memberikan

sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi sebesar 34,7% dan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel etos kerja Islami.

Saran

Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi pihak Instansi Kantor Kementerian Agama Provinsi Jambi untuk meningkatkan suatu sistem yang menjadikan pegawai memahami seara empiris variabel-variabel etos kerja Islami dalam aktifitas kerja sehari-hari, sehingga dengan meningkatkan etos kerja Islami akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Para pegawai harus lebih memperhatikan pentingnya indikator variabel etos kerja Islami yaitu kerja beraqidah pada indikator ini ditunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam beribadah masih rendah, kerja dilandasi dengan Ilmu pada indikator ini sikap kreatif dan inovatif rendah dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta kerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya pada indikator ini sikap tawakal rendah.

Dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya, melalui penerapan konsep etos kerja Islami dimana kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi dengan Ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya, sehingga dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai, yang dapat dijadikan sebagai upaya agar tercapainya visi instansi dimana dapat menjadi instansi yang terbaik di kelasnya dan bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Amri. 2009. *Metodologi penelitian ekonomi dan penerapannya*. IPB PRESS
- Febriana, Mayya Puji. 2009. *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan (studi pada pembiayaan rakyat syariah artha mas abadi kab. Pati)*. Dalam skripsi, (Semarang: IAIN Walisongo)
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Irham, Mohammad. 2012. Etos kerja dalam perspektif islam, *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1
- Laporan Kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi 2016
- Mulyadi, Acep. 2008. *Islam dan Etos Kerja: Relasi antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Dalam *jurnal TURATS*, Volume 4, No. 1
- Muhammad. 2008. *Metodologi penelitian ekonomi islam (pendekatan kuantitatif)*. Jakarta: Rajawali press
- Mustofiah, siti. 2015. *Penaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan (studi pada rabbani semarang)*. Dalam skripsi, (Semarang: UIN Walisongo)
- Ramadhan, Bagus Muhammad. 2015. *Etos kerja Islami pada kinerja bisnis peangang muslim pasar besar kota madiun*. Dalam *jurnal JESTT* Vol. 2 No. 4
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic human capital dari teori ke praktik manajemen sumber daya islami*. Jakarta: PT raja grafindo persada
- Rozalinda. 2016. *Manajemen Waqaf Produktif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Shafissalam, Alfa, Misbahuddin Azzuhri. 2013. *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan (studi pada koperasi agro niaga indonesia (kanindo) syariah Jawa timur)*. dalam skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Ed. 1, cet. 2. jakarta: Bumi Aksara

- Indrawijaya, S., & Dahmiri, D. (2012). Keunggulan Kompetitif Melalui Strategi Sumber Daya Manusia Di Sektor Jasa Berdasarkan Kerangka Value Chain Management. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 1(1), 75-85.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami (Ringkasan)*. Jakarta: Gema Insani Press
- Tika, Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan, 2007. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Zahra, Annidzatuz. 2015. *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Sidiq manajemen yogyakarta)*. Dalam skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga)
- Website: <https://jambi.kemenag.go.id>