

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil dan Sejarah Batu Bata Merah di Dukuhseti

Desa Dukuhseti merupakan salah satu desa yang berada dikecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Secara umum kondisi suatu wilayah didaerah sangat menentukan kepribadian masyarakat yang menempati wilayah tersebut. Kondisi wilayah didaerah merupakan hal yang sangat penting untuk mengetahui sifat atau karakteristik masyarakat didaerah tersebut dalam berperilaku sehari-hari. Permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat di Desa Dukuhseti tersebut diantaranya masih kurang dalam lapangan pekerjaan serta terjadinya kesenjangan antara masyarakat menengah ke atas dan masyarakat menengah ke bawah.

Desa Dukuhseti ini pula masih banyak masyarakat yang bekerja sebagai karyawan pengrajin batu bata merah dan masyarakat menengah ke bawah sehingga lahan pertanian atau buruh tani semakin sedikit. Selain dengan industri batu bata merah ada pula industri genteng yang terdapat di desa tersebut, akan tetapi masih kurangnya kreatifitas dalam mengembangkan usaha industri tersebut serta masih kurangnya sosialisasi pengarah dan pembekalan untuk menjadi seorang wirausahawan. Adapun perekonomian di Desa Dukuhseti masyarakatnya mempunyai mata pencaharian yang beragam seperti petani, buruh tani, pengusaha kecil menengah dan besar, pedagang keliling, peternak, buruh migran, montir, ahli pengobatan Alternatif, Tukang Batu, PNS, Nelayan dan lain-lain.

Batu bata merah juga masih menjadi primadona dalam pembuatan sebuah bangunan, meskipun sekarang ada bata putih (Batako) maupun bata semen, namun penggunaan batu bata merah masih mendominasi, dikarenakan harganya yang relatif murah. Desa Dukuhseti yang terletak di pesisir utara Kabupaten Pati, secara administratif masuk dalam Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati dan pantai utara jawa. Desa ini terkenal dengan industri batu bata merahnya, hampir mayoritas warga Desa Dukuhseti menekuni profesi sebagai pembuat batu

bata merah. Bata dari desa ini merupakan salah satu batu bata merah terbaik di Kabupaten Pati.

Selain Desa Dukuhseti, di Kabupaten Pati juga terdapat sentra industri batu bata merah, yakni di Desa Ketanen Kecamatan Trangkil dan Desa Wotan Kecamatan Sukolilo. Batu bata yang diproduksi di desa ini sudah banyak dikirim bahkan hingga ke luar Kabupaten, seperti Jepara, Rembang, Kudus, Semarang dan Purwodadi. Suparman salah satu pembuat bata merah mengungkapkan bahwa batu bata buatannya banyak dipesan dari Kabupaten Jepara, salah satunya yang paling sering di pondok Amsilati Jepara.

Industri Batu bata merah Desa Dukuhseti dikenal memiliki potensi yang sangat luar biasa yakni potensi industri batu bata merah. Pembuatan batu bata merah tersebut terbuat dari bahan baku mentah yang kemudian di olah lalu dijemur dan dibakar. Industri batu bata merah tersebut berada di Desa Dukuhseti yang sebagian penduduknya bermata pencaharian sebagai industri batu bata merah. Sejarah pembuatan industri batu bata merah di Dukuhseti dimulai sekitar tahun 1990an yang pada saat itu masih masih sedikit yang dapat membuat batu bata merah, disisi lain karena masyarakat Dukuhseti pada tahun 90an rata-rata masih memprioritaskan pekerjaan sebagai petani dan nelayan. Industri batu bata merah muncul sejak sebelum merdeka sekitar tahun 1889. Terdapat perbedaan dalam perkembangan industri tersebut semenjak awal adanya industri sampai sekarang, dulu industri batu bata merah tersebut produksinya perorangan hanya sekeluarga, jadi tenaga kerjanya berkurang. Setelah pertengahan tahun industri tersebut semakin berkembang namun jumlah tenaga kerjanya hanya tergantung pada musim. Disaat musim kemarau mereka produksi batu bata merah namun disaat musim hujan mereka beralih profesi ke pertanian. Namun sekarang industri tersebut semakin sedikit karena adanya pergeseran dan perubahan waktu yang tadinya industri tersebut berkembang namun sekarang sudah banyak pemukiman warga serta adanya perumahan BTN dan itu sudah jelas akan menggusur dengan menggeser sistem pertanian dan industri batu bata merah tersebut.

Adapun peralatan dalam pembuatan batu bata merah menggunakan cangkul, pisau, cetakan, gerobak, pengki, salang, rancatan. Dalam proses produksi pembuatan batu bata merah dilakukan setiap hari serta dipengaruhi oleh musim hujan dan kemarau. Hal tersebut berkaitan erat dengan proses penjemuran batu bata merah yang sangat bergantung dengan penyinaran matahari. produktivitas lamanya proses pengeringan jika musim kemarau pengeringan hanya cukup 2-3 hari, jika musim penghujan pengeringan membutuhkan waktu seminggu bahkan bisa lebih dari itu, Setelah itu batu bata langsung dibawa dipembakaran dalam waktu setengah bulan. Jadi dalam sebulan pembakaran tersebut bisa dilakukan secara 2 kali pembakaran dengan menggunakan Dedek.

Sistem Produksi merupakan sistem integral yang mempunyai komponen struktural dan fungsional. Didalam sistem produksi modern terjadi suatu proses transformasi nilai tambah yang mengubah input (Tenaga Kerja, Modal, Material, Energi, Tanah, Informasi, Manajerial) menjadi output (produk barang dan jasa) yang dapat dijual dengan harga yang kompetitif di pasar. Sistem Produksi yang terdiri dari bahan material yaitu Mesin dan Peralatan, Tenaga Kerja, Modal dan Energi yang semua itu dijadikan barang jadi berupa Batu Bata Merah.

Bahan baku yang dipergunakan dalam memproduksi Batu Bata Merah yaitu: Tanah, Air, dan Sekam. Sedangkan Peralatan dalam Produksi Batu Bata Merah antara lain:

- a. Alat Cetak yang terbuat dari Kayu dan dilapisi kaca yang digunakan membentuk adonan sesuai dengan yang direncanakan.
- b. Cangkul salah satu alat yang digunakan untuk mengumpulkan tanah-tanah yang sudah di gali.
- c. Ember salah satu alat yang digunakan sebagai wadah adonan dan air yang sudah siap cetak.
- d. Selang Panjang salah satu alat yang digunakan untuk mengalirkan air agar tidak lama dalam membasahi adonan.
- e. Plastik juga merupakan alat yang digunakan untuk menutupi batu bata merah pada saat musim hujan.

- f. Golok juga suatu alat yang digunakan sebagai untuk meratakan batu bata merah ketika akan di jemur agar lebih rapi.
- g. Gerobak Argo juga merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengangkut batu bata merah dalam proses mengangkat batu bata yang telah dijemur dan siap di bakar.

Proses produksi merupakan fungsi pokok dalam setiap perusahaan yang merupakan aktifitas yang bertanggung jawab untuk menciptakan nilai tambah produk yang merupakan output dari setiap perusahaan. Proses produksi yaitu mulai dari penggalian tanah, pembuatan adonan, pencetakan, pengeringan (Penjemuran), diratakan (Nyisi), dan pembakaran. Secara detail atau uraian dari sistem produksi yaitu:

a. Penggalian Tanah

Langkah awal tanah di gali, kemudian dikumpulkan dan diratakan.

b. Pembuatan Adonan

Setelah tanah diratakan, lalu proses selanjutnya yaitu tanah yang sudah diratakan kemudian diberi air dan adonan dicampur dengan sekam (kulit Padi), adonan lalu didiamkan minimal sekitar 4-6 jam, setelah itu adonan boleh diangkat dan di cetak.

c. Pencetakan

Setelah kedua proses diatas sudah dilakukan, maka langkah selanjutnya yakni tahap pencetakan, adonan yang sudah siap maka langkah selanjutnya adonan diangkat lalu dicetak dengan alat manual yang menggunakan cetakan yang sudah disiapkan.

d. Diratakan

Proses selanjutnya adalah perataan (Kerok), batu bata merah yang telah di cetak dan kering kemudian diratakan. Agar sisi kiri dan kanan terlihat rapi. Kemudian tahap selanjutnya ditata rapi dan ditumpuk sampai menunggu tahap selanjutnya.

e. Pengeringan (Penjemuran)

Setelah proses Pencetakan selesai selanjutnya adalah proses pengeringan, proses ini dilakukan untuk mengeringkan batu bata merah yang telah selesai di cetak dan di ratakan (nyisi), jika musim hujan kurang lebih

- membutuhkan waktu 15 Hari proses pengeringan batu bata merah.
- f. Pembakaran

Proses yang terakhir adalah pembakaran, setelah batu bata merah telah kering, maka tahap selanjutnya adalah pembakaran batu bata merah. System Pembakaran batu bata merah ini berbeda dari daerah satu dengan yang lainnya, kalo didukuhseti menggunakan sekam dan daun yang sudah kering guna membantu pembakaran tersebut.

B. Karakteristik Responden

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penelitian, maka peneliti menyebarkan sebanyak 40 kuesioner Industri Batu Bata Merah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara manual dengan memberikan kuesioner dalam bentuk Print Out kepada para Karyawan Industri Batu Bata Merah. Hasil dari penyebaran kuesioner pada responden adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Identitas Responden

Segala sesuatu yang berkaitan dengan diri responden adalah yang dinamakan identitas responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan Industri Batu Bata Merah.

a. Jenis Kelamin Responden

Perbedaan jumlah jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan seimbang, dari 40 responden terdapat karyawan seimbang antara Laki-laki dan Perempuan.

Perbedaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	50 %
2	Perempuan	20	50 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan keterangan gambar, dari responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (50%) dan laki-laki sebanyak 20 orang (50%).

b. Umur Responden

Dilihat dari umur responden sangat bervariasi, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	<25 Tahun	0	0%
2.	26-30 Tahun	7	15%
3.	31-45 Tahun	23	61,07%
4.	46-60 Tahun	10	23,03%
5.	>60 Tahun	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan tabel, umur responden yang Berusia 25 Tahun tidak ada yaitu 0%, sedangkan yang berusia 26-30 Tahun sejumlah 7 orang yaitu 15%, di umur 31-45 Tahun sejumlah 23 orang yaitu 61,07%, responden yang berumur 46-60 Tahun sejumlah 10 orang yaitu 23,03%, dan di umur >60 Tahun terdapat 0% atau tidak ada responden sama sekali.

c. Pendidikan Terakhir

Berbagai jenis pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD/MI	9	20%
2	SMP/MTS	22	65%
3	MA/SMK	6	13,3%
4	S1	3	1,7%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa pendidikan terakhir responden yang di sebar melalui kuesioner menunjukkan bahwa pendidikan SD/MI berjumlah 9 orang dengan persentase 20%, untuk tingkatan SMP/MTS berjumlah 22 orang dengan persentase 65%,

pada tingkatan MA/SMK berjumlah 6 orang dengan persentase 13,3%, sedangkan S1 berjumlah 3 orang dengan persentase 1,7%.

d. Pekerjaan

Berbagai jenis pekerjaan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pedagang	4	2,7%
2	Petani	22	75%
3	Tukang Batu	8	13,3%
4	Wiraswasta	6	9%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa pekerjaan responden yang di sebar melalui kuesioner menunjukkan bahwa sebagai Pedagang berjumlah 4 orang dengan persentase 2,7%, untuk Petani berjumlah 22 orang dengan persentase 75%, untuk Tukang Batu berjumlah 8 orang dengan persentase 13,3%, sedangkan Wiraswasta berjumlah 6 orang dengan persentase 9%.

e. Lama Bekerja

Dilihat dari kurang lama bekerja sangat bervariasi, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja

No	Kurang Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	0	0%
2.	2-4 Tahun	4	8%
3.	5-7 Tahun	23	61%
4.	8-10 Tahun	10	24%
5.	>11 Tahun	3	7%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan tabel, Kurang Lama Bekerja yang selama <1 Tahun tidak ada yaitu 0%, sedangkan yang selama 2-4 Tahun sejumlah 4

orang yaitu 15%, yang selama 5-7 Tahun sejumlah 23 orang yaitu 61%, responden yang selama 8-10 Tahun sejumlah 10 orang yaitu 24%, dan selama >11 Tahun 3 Orang yaitu 7%.

f. Jabatan

Berbagai jenis jabatan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Manajer	1	3%
2	Pengrajin	30	70%
3	Marketing& Pengaduk	2	6%
4	Penyisi	4	12%
5	Pembakar	3	9%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa jabatan responden yang di sebar melalui kuesioner menunjukkan bahwa sebagai Manajer berjumlah 1 orang dengan persentase 3%, untuk Pengrajin berjumlah 30 orang dengan persentase 70%, untuk Marketing & Pengaduk berjumlah 2 orang dengan persentase 6%, untuk Penyisi berjumlah 4 orang dengan persentase 12% sedangkan pembakar berjumlah 3 orang dengan persentase 9%.

2. Deskripsi Angket

Secara Keseluruhan berdasarkan hasil tanggapan karyawan Industri batu bata merah yang diambil sebagai responden dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Etos Kerja Islam (X1)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Etos Kerja Islam dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Etos Kerja Islam (X1)

Pertanyaan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total
Pertanyaan 1	15	25	0	0	40
Pertanyaan 2	19	20	1	0	40

Pertanyaan 3	25	15	0	0	40
Pertanyaan 4	15	24	1	0	40
Pertanyaan 5	27	13	0	0	40
Pertanyaan 6	22	18	0	0	40
Pertanyaan 7	15	25	0	0	40
Pertanyaan 8	11	28	1	0	40
Pertanyaan 9	18	22	0	0	40
Pertanyaan 10	20	20	0	0	40
Pertanyaan 11	26	14	0	0	40
Pertanyaan 12	24	16	0	0	40

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya semata-mata niat beribadah, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 25 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan tidak malas-malasan dalam bekerja, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 19 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan percaya bahwa rezeki dari Allah, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju sebanyak 15 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena saya mempunyai sifat kreatif, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 24 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena saya mempunyai keahlian, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 27 orang, setuju sebanyak 13 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena saya memiliki

perencanaan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 22 orang, setuju sebanyak 18 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena saya disiplin, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 25 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena saya tidak mementingkan diri sendiri, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 28 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan profesional, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju sebanyak 22 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bertanggungjawab dalam setiap pekerjaannya, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan sifat Tawakkal, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 26 orang, setuju sebanyak 14 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan selalu belajar dari pengalaman disetiap pekerjaannya, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 24 orang, setuju sebanyak 16 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total
Pertanyaan 1	18	22	0	0	40
Pertanyaan 2	20	20	0	0	40
Pertanyaan 3	17	23	0	0	40
Pertanyaan 4	14	26	0	0	40
Pertanyaan 5	15	25	0	0	40
Pertanyaan 6	10	30	0	0	40
Pertanyaan 7	12	28	0	0	40
Pertanyaan 8	20	20	0	0	40

Pernyataan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik karena adanya daya dorong dari orang lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju sebanyak 22 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik karena kemauan sendiri, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik karena kerelaan diri sendiri, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, setuju sebanyak 23 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Motivasi yang diberikan dapat membentuk keahlian karyawan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, setuju sebanyak 26 orang, tidak

setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Motivasi yang diberikan dapat membentuk ketrampilan Karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 25 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Motivasi yang diberikan membuat Karyawan bertanggung jawab terhadap tugasnya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju sebanyak 30 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Motivasi yang diberikan membuat Karyawan sadar akan kewajibannya sebagai karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju sebanyak 28 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Motivasi yang diberikan membuat Karyawan berorientasi penuh pada tujuan perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

c. Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Kemampuan Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Kemampuan Kerja (X3)

Pertanyaan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total
Pertanyaan 1	18	22	0	0	40
Pertanyaan 2	20	20	0	0	40
Pertanyaan 3	17	23	0	0	40

Pernyataan bahwa Karyawan mempunyai kemampuan teknis yang baik,

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju sebanyak 22 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Karyawan mempunyai kemampuan konseptual yang baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Karyawan mempunyai kemampuan sosial yang baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, setuju sebanyak 23 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total
Pertanyaan 1	18	22	0	0	40
Pertanyaan 2	20	20	0	0	40
Pertanyaan 3	17	23	0	0	40
Pertanyaan 4	16	24	0	0	40
Pertanyaan 5	15	25	0	0	40

Pernyataan bahwa Ketepatan menyelesaikan tugas dalam bekerja Karyawan selalu baik, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju sebanyak 22 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 20 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Tingkat Kehadiran Karyawan dalam bekerja selalu baik, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 17 orang, setuju sebanyak 23 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Karyawan terbiasa kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 16 orang, setuju sebanyak 24 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

Pernyataan bahwa Karyawan selalu mendapatkan kepuasan kerja saat menyelesaikan tugas, responden yang menanggapi sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 25 orang, tidak setuju sebanyak 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang.

C. Uji Instrumen Penelitian

Setelah data terkumpul, sebelum dilakukan Analisis Terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas pada setiap item pernyataan yang ada pada setiap variabel pengujian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam suatu kuosioner valid atau tidak. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). tetapi jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau $r \text{ hitung}$ negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 4.11
Hasil Validitas Etos kerja Islam

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0.874**	0.361	Valid
2.	0,671	0.361	Valid
3.	0.874	0.361	Valid

4.	0,509	0.361	Valid
5.	0,438	0.361	Valid
6.	0,880	0.361	Valid
7.	0,438	0.361	Valid
8.	0,477	0.361	Valid
9.	0,874	0.361	Valid
10.	0,528	0.361	Valid
11.	0,387	0.361	Valid
12.	0,880	0.361	Valid

Dari hasil analisis didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah data n= 30 didapatkan r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Etos kerja adalah valid.

Tabel 4.12

Hasil Validitas Motivasi kerja

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0.616	0.361	Valid
2.	0,628	0.361	Valid
3.	0.616	0.361	Valid
4.	0,731	0.361	Valid
5.	0,509	0.361	Valid
6.	0,731	0.361	Valid
7.	0,731	0.361	Valid
8.	0,628	0.361	Valid

Dari hasil analisis didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah data n= 30 didapatkan r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Motivasi Kerja adalah valid.

Tabel 4.13

Hasil Validitas Kemampuan kerja

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0.908	0.361	Valid
2.	0,908	0.361	Valid
3.	0.462	0.361	Valid

Dari hasil analisis didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah data $n = 30$ didapatkan r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Kemampuan kerja adalah valid.

Tabel 4.14

Hasil Validitas Kinerja Karyawan

No.	Korelasi	$N=30$, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0.844	0.361	Valid
2.	0,442	0.361	Valid
3.	0.766	0.361	Valid
4.	0,844	0.361	Valid
5.	0,729	0.361	Valid

Dari uji validitas didapatkan hasil bahwa nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 30$ yaitu 0,361 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana pengambilan keputusannya: Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi atau dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Etos Kerja Islam	0,880	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,804	Reliabel
3.	Kemampuan Kerja	0,644	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,775	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel. Terbukti dari nilai r alpha lebih besar dari 0,7.

D. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan sebelum melakukan analisis linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedasitas , dan uji normalitas yang dilakukan

menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS. Hasil uji prasyarat analisis disajikan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Etos Kerja Islam	0.832	1.202	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.737	1.358	Non Multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0.805	1.242	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi yaitu dengan Uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 4.17 Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.614	1.050	2.304

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Kerja, Etos_Kerja_Islam, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai durbin Watson = $d > d_u$ ($1.962 > 1.7386$) maka tidak terdapat autokorelasi negative.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas dengan menggunakan Uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedasitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedasitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 4.18
Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Etos Kerja Islam	0.593	Non Heteroskedasitas
Motivasi Kerja	0.088	Non Heteroskedasitas
Kemampuan kerja	0.270	Non Heteroskedasitas

Sumber : Data primer 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.000	Normal
Motivasi Kerja	0.008	Normal
Kemampuan Kerja	0.001	Normal
Kinerja_karyawan	0.17	Normal

Sumber : Data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai p value etos kerja islam $0,000 < 0,05$, nilai p-value motivasi kerja $0,008 < 0,05$, nilai p-value kemampuan kerja $0,001 < 0,05$ dan nilai p-value Kinerja_karyawan $0,017 < 0,05$. Dari keempat variabel tersebut semua nilai p-value nya kurang dari 0,005 sehingga disimpulkan bahwa datanya berdistribusi normal.

E. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Untuk menggambarkan suatu data melalui nilai minimum, maximum, rata rata dan standar deviasi maka dilakukan uji statistic deskriptif. Hasil analisis Deskriptif yang di olah melalui SPSS disajikan sebagai berikut :

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos_Kerja_Islam	40	36	44	41.47	1.833
Motivasi_Kerja	40	24	32	28.33	2.433
Kemampuan_Kerja	40	7	12	10.35	1.406
Kinerja_Karyawan	40	14	20	17.38	1.690
Valid N (listwise)	40				

F. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.20

Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Etos Kerja Islam	-0,003	-,027	0,978	Tidak Signifikan
Motivasi	0,393	2.602	0,013	Signifikan
Kemampuan	0,706	5.657	0,000	Signifikan

kerja				
Konstanta	0,840			
Adjusted R	0,614			
F Hitung	21.675			
Sig	000 ^a			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi etos kerja islam (X1) tidak memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X2) dan kemampuan kerja(X2), memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F.

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat ukur untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji Adjusted R² pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel etos kerja islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig <0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan uji t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Etos Kerja Islam

Hasil statistik uji t untuk variabel Etos kerja islam diperoleh nilai hitung t sebesar -0,27 < 1,68709 (t table) dengan nilai signifikan sebesar 0,978 lebih besar dari 0,05 (0,978 > 0,05). Dan koefisien regresi memiliki nilai negative sebesar -0,003; maka hipotesis yang menyatakan bahwa

“Tidak Terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan” diterima.

b. Motivasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai hitung t sebesar $2,602 < 1,68709$ (t table), dengan nilai signifikan sebesar $0,013$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,013 < 0,05$). Dan koefesien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,393$; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

c. Kemampuan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh nilai hitung t sebesar $6,657 < 1,68709$ (t table) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan koefesien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,706$; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi Etos Kerja Islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Batu bata merah. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 21.675 dengan signifikan sebesar $0,000$. Oleh karena nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh Etos Kerja , motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batu bata merah” diterima.

G. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Batu bata merah.

1. Pengaruh etos kerja islam terhadap terhadap kinerja karyawan pada Industri Batu bata merah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islam diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,27$ dengan nilai signifikan sebesar $0,978$ lebih besar dari $0,05$ ($0,978 > 0,05$). Dan koefesien regresi memiliki nilai negative sebesar $-0,003$ dan koefesien regresi mempunyai

nilai negatif, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap terhadap kinerja karyawan pada Industri Batu bata merah”.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Padahal seharusnya semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja islam dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.¹

Akan tetapi pada penelitian ini etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang negatif mungkin dikarenakan tidak sepenuhnya mereka dalam bekerja tidak ikhlas diniatkan untuk beribadah kepada Allah, selain itu juga mungkin terdapat responden yang meyakini bahwa rezeki itu dari Allah, serta dalam menjalankan pekerjaan mereka ada yang tidak tawakkal. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap islam.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri batu bata merah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar,602 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 (0,013< 0,05). Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,393; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinnerja karyawan pada industri batu bata merah”.

¹Wahyuningsih, Siti Sukmawati, Jafar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”, 131

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang.

Seseorang akan bekerja secara profesional apabila seseorang memiliki motivasi untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, aspek motivasi merupakan komponen paling penting dan berpengaruh dalam kinerja seseorang. Motivasi merupakan perangkat kekuatan yang mengarahkan orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.²

Hasil penelitian yang relevan oleh Diah Ayu Kristian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri batu bata merah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,657 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,706 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri batu bata merah”.

Kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

² Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, Muchtar Lahmo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *CESJ: Center of Economic Student Journal* Vol. 3. No. 1 Januari 2020: 83.

sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap bagian tempat ia bekerja.

Hasil penelitian yang relevan oleh Anton Nurcahyo tentang Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif 0,197 artinya apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula.³

4. Pengaruh Etos kerja islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri batu bata merah.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung Dari hasil pengujian diperoleh nilai diperoleh nilai F hitung sebesar 21.675 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh Etos Kerja Islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Batu bata merah”.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Kinerja Karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu perusahaan melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra perusahaan akan kurang baik.

³ Anton Nurcahyo. “Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan”. *Jurnal Eksis* Vol.7 No.2 Agustus 2011: 1980-1981.

Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Persoalan kinerja karyawan yang baik akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel di antaranya etos kerja islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

Selain etos kerja islam dan motivasi kerja, kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap bagian tempat ia bekerja. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴

⁴ Putra Arif Simanjuntak. “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.” *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1 Febuari 2020: 49-50.