



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) WIRA BHAKTI MAKASSAR

ISSN : 2407-1854

JURNAL CREATIVE ILMIAH
Akmen B P - Edisi April 2018 Vol.VI NO.1

Vebby Anwar dan
Novi Dwi Selfiyanti

**Pengaruh Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan
pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara**

A. Imam Zulfikar Mustaman

**Analisis Strategi Pemasaran *Explore South Sulawesi* dalam Peningkatan Kunjungan
Wisatawan di Sulawesi Selatan**

Arifani

**Analisis Peningkatan Laba Sebelum dan Sesudah Penurunan Tarif Pajak Penghasilan
Badan Tahun 2008 (Studi Kasus pada PT. Pelindo IV (Persero) Kantor Pusat Makassar**

Abdul Haris

**Efektivitas Biaya Promosi terhadap jumlah Nasabah pada Bank Sulsel
Cabang Utama Makassar**

Muh. Irwan Suaeb

**Analisis Pemasaran Produk Minuman Ringan dalam Hubungannya dengan Volume
Penjualan pada PT. Semesta Niaga Sejahtera (SNS) TBK Makassar**

Nur Ahsan

**Pengaruh Budaya Irganisasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar**

Putri Pitasari

**Pengaruh Fasilitas Online Booking, Fasilitas Hotel, dan Kepuasan Pengguna Jasa
terhadap Keputusan Konsumer untuk Menginap di Hotel Aryaduta di Makassar**

Muhammad Aris Ridwan dan
Ramlawati

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai
pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar**

Diterbitkan

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

STIE WIRA BHAKTI MAKASSAR

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERH
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

MUHAMMAD ARIS RIDWAN DAN RAMLAWATI

108 - 124

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Muhammad Aris Ridwan¹⁾ Ramlawati²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana UMI Makassar

²⁾ Dosen Universitas Muslim Indonesia Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat *explanatory*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan 3) Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi etos kerja Islami yang diterapkan oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kata kunci: Disiplin Pegawai, Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah apabila para pegawai datang ke kantor dan tepat waktunya, apabila pegawai berpakaian serba baik pada tempat dan pekerjaannya, apabila pegawai menggunakan bahan-bahan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang lebih baik (Putra, 2013). Namun dalam kenyataan sehari-hari, ternyata banyak sekali penyimpangan penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan terhadap peraturan-peraturan organisasi yang dilakukan oleh para pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, diantaranya adalah tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas, inefisiensi dalam melaksanakan tugas, pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur kerja, sehingga perlu dibuat peraturan terhadap pegawai agar dapat mematuhi disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*),

dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasi-nya (Ruky, 2013:183). Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai karena menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik sudah lama didengungkan di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, oleh karena itu pemerintah daerah terus berupaya untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Sartika, 2015). Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja. Pegawai bekerja dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu lebih fokus tentang apa yang harus pegawai kerjakan. Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain agar Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan memiliki keunggulan yang baik dibandingkan organisasi lainnya.

Etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sedangkan etos kerja yang bersumber dari nilai-nilai keislaman (etos kerja Islami) yaitu berlandaskan dari Al-Quran dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Kemudian nilai-nilai yang telah diadaptasi tersebut, dijadikan sebuah etika dan berkembang menjadi budaya diantara pegawai atau anggota organisasinya, maka pegawai yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerjanya. Tasmara (2012:27), menjelaskan bawa etos kerja islami adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Siagian (2012:375) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dengan perkataan lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Siswanto (2013:278) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila

ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maksud dari pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan pada penyelia (Handoko, 2008:208).

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat selesai akan meningkatkan kinerja yang baik. Hasibuan (2011:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi..

B. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2011:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

C. Etos Kerja Islami

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Menurut Arifin (2010:63), Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Tasmara (2012:15), menambahkan penjelasan bahwa dari kata etos ini, di kenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral). Makna nilai moral merupakan suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna. Oleh karena itu, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Islam adalah agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW ajarannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist, sedangkan islami adalah bersifat keislaman. Etos kerja berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia, yaitu dimensi individual, sosial, lingkungan kosmik, dan transedental. Dalam dimensi transedental ini dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan sebagai pencipta (Musa, 2013:34). 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 dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman (Mauliza, dkk., 2016).

D. Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et al*, 2010:364). Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2010:260). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan, (2011:29) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mathins dan Jackson (2010:378) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain:

1. Kurniawan. 2017. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot Peduli Umat Darrut Tauhiid Cabang Palembang).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Umat Darrut Tauhiid Cabang Palembang, 2) etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Umat Darrut Tauhiid Cabang Palembang, dan secara simultan 3) motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

2. Lasno. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Boyolali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan satu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kedisiplinan, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Persamaan kedua menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, kompetensi dan motivasi mempengaruhi Kinerja. di Dikpora Kabupaten Boyolali.

3. Fadillah, dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, 2) disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin

4. Febriantoro. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun secara parsial, hanya Komitmen Organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai koefisiensi determinasi menunjukan bahwa Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Sartika. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

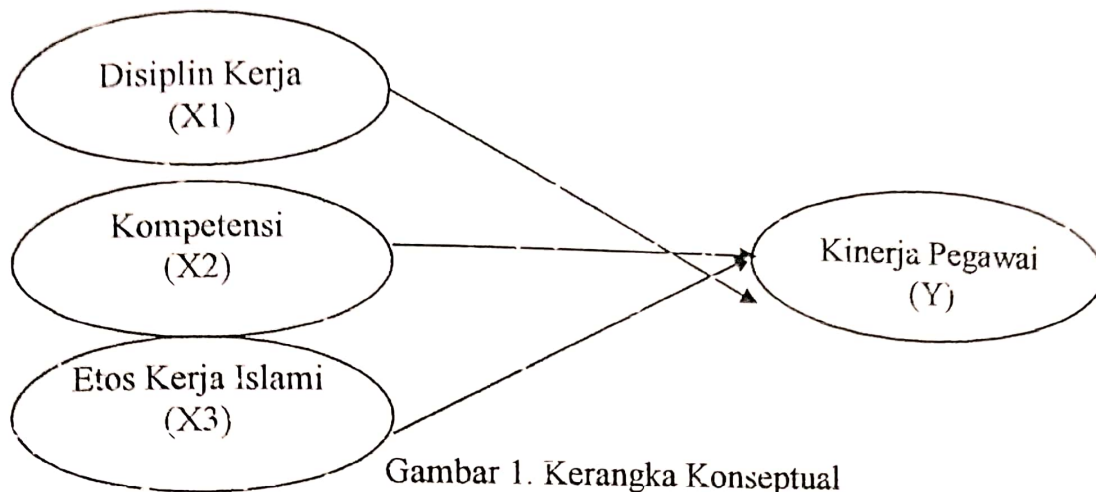
Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, dan 4) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

6. Revita. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi, disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya

Mineral Kabupaten Sigi, dan 4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi, fasilitas, motivasi dan kinerja pegawai, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 84 orang yang terdiri dari 32 orang PNS dan 52 orang pegawai kontrak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan sampel.

B. Metode Analisis

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terdiri dari variabel kompetensi, fasilitas dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sugiyono (2013:103), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
X ₁	=	Disiplin Kerja
X ₂	=	Kompetensi
X ₃	=	Etos Kerja Islami
a	=	Bilangan Konstanta
b ₁ - b ₃	=	Koefisien Regresi
e	=	Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen	Prob	A = 5%	Ket
Disiplin Kerja (X_1)			
1. Kehadiran	0,000	0,05	Valid
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja	0,000	0,05	Valid
3. Ketaatan pada standar kerja	0,000	0,05	Valid
4. Tingkat kewaspadaan tinggi	0,000	0,05	Valid
5. Bekerja etis	0,000	0,05	Valid
Kompetensi (X_2)			
1. Pengetahuan	0,000	0,05	Valid
2. Keterampilan	0,000	0,05	Valid
3. Sikap	0,000	0,05	Valid
4. Pengalaman	0,000	0,05	Valid
Etos Kerja Islami (X_3)			
1. Kerja adalah rahmat	0,000	0,05	Valid
2. Kerja adalah amanah	0,000	0,05	Valid
3. Kerja adalah panggilan	0,000	0,05	Valid
4. Kerja adalah aktualisasi	0,012	0,05	Valid
5. Kerja adalah ibadah	0,000	0,05	Valid
6. Kerja adalah seni	0,000	0,05	Valid
7. Kerja adalah kehormatan	0,000	0,05	Valid
8. Kerja adalah pelayanan	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1. Kualitas	0,000	0,05	Valid
2. Kuantitas	0,000	0,05	Valid
3. Waktu	0,000	0,05	Valid
4. Biaya	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dan suatu instrument penelitian dikatakan *reliabel* (andal), jika alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Ket
1. Disiplin Kerja	0,761	0,60	Reliability
2. Kompetensi	0,748	0,60	Reliability
3. Etos Kerja Islami	0,781	0,60	Reliability
4. Kinerja Pegawai	0,778	0,60	Reliability

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) atas kinerja pegawai pada Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat adanya autokorelasi di dalam model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus diuji dengan menggunakan Uji Autokorelasi *Durbin-Watson* yang dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut: $DU < DW < 4-DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^a				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.755 ^a	.570	.554	.35928	1.749

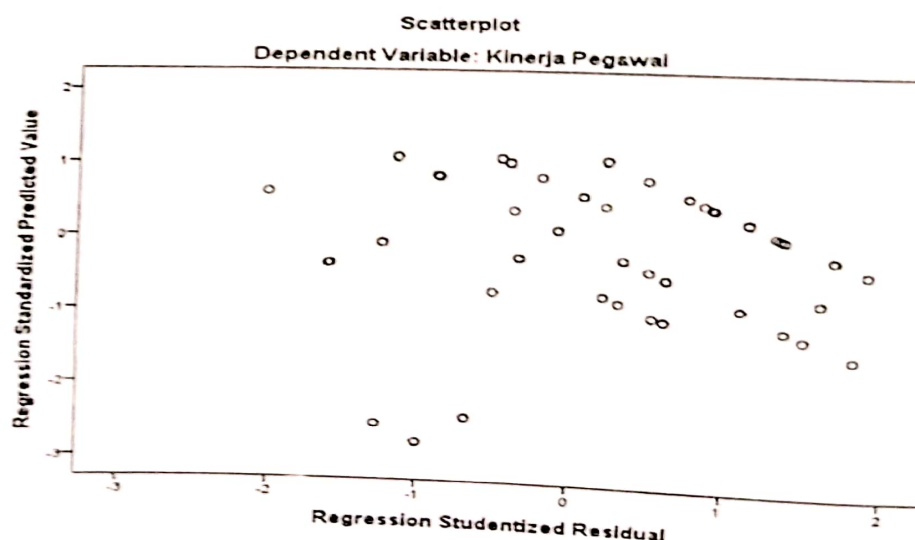
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Kompetensi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan nilai $d = 1,749$ dimana lebih besar dari d_U dan lebih kecil dari $4 - d_U$ ($d_U < d < 4 - d_U$) atau $1,603 < 1,749 < 2,397$ maka terima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. *Scatterplot* Penyebaran *Residual*



Sumber: data diolah, Tahun 2018

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen X_i (disiplin kerja, kompetensi dan etos kerja Islami) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable dependen kinerja pegawai (Y) Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variable independen X_i berpengaruh terhadap variable terikat Y_i .

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.691	3	4.564	35.356	.000 ^b
	Residual	10.326	80	.129		
	Total	24.018	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Tabel 5 menjelaskan bahwa semua variable independen X_i (disiplin kerja, kompetensi dan etos kerja Islami) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y (kinerja pegawai). Nilai F_{hitung} sebesar 35,356 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai $p_{value} < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara simultan semua variable independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Pengaruh simultan variable X_i terhadap variable Y dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak (R^2). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.755 ^a	.570	.554	.35928	.570	35.356	3	80	.000

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,570$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (disiplin kerja, kompetensi dan etos kerja Islami) secara simultan terhadap variable Y (kinerja pegawai) adalah 57% dan pengaruh variabel lainnya sebesar 43%. Pengaruh ini tergolong baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P_{value} = 0,000$).

Penyajian atas hasil analisis regresi secara parsial dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.376	.408	.921	.360
	Disiplin Kerja	.112	.111	.106	.318
	Kompetensi	.405	.100	.377	.000
	Etos Kerja Islami	.389	.085	.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Dari Tabel 7 terlihat bahwa secara parsial, semua variable analisis memiliki probabilitas (level signifikansi) yang berbeda-beda.

1. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,004 dengan tingkat signifikansi 0,318 ($p > 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel disiplin kerja yang telah diajukan tidak didukung oleh bukti empirik, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompetensi dan etos kerja Islami konstan.
2. Variabel kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 4,053 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel kompetensi yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel disiplin kerja dan etos kerja Islami konstan.
3. Variabel etos kerja Islami (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel etos kerja Islami sebesar 4,550 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel etos kerja Islami yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompetensi konstan.

Dari hasil analisis yang diperoleh semua variable yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,376 + 0,112X_1 + 0,405X_2 + 0,389X_3$$

Persamaan regresi dijelaskan dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_0 = 0,376$ artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan etos kerja Islami (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja pegawai (Y) Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar tidak akan berubah.
2. Koefisien $b_1 = 0,112$ artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X_1), maka kinerja pegawai (Y) Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 11,2%.
3. Koefisien $b_2 = 0,405$ artinya setiap peningkatan variabel kompetensi (X_2), maka kinerja pegawai (Y) Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 40,5%.
4. Koefisien $b_3 = 0,389$ artinya setiap peningkatan variabel etos kerja Islami (X_3), maka kinerja pegawai (Y) Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 38,9%.

B. Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

semua variable independen yang diteliti yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan etos kerja Islami (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Dari ketiga variable tersebut, variable etos kerja Islami (X_3) merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengaruh tiap variable independen yang terdiri dari disiplin kerja, kompetensi dan etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah berpengaruh positif dan tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja kepada pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dimaksudkan untuk menunjukkan adanya nilai kepatuhan dan tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Salah satu bentuk disiplin kerja yang paling sederhana adalah kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel sore. Tujuan dilakukannya apel baik pagi maupun sore adalah agar pegawai dapat lebih menghargai jam kerja yang telah ditentukan. Membangun disiplin kerja pada pegawai memang tidak mudah karena dibutuhkan kesadaran dari pegawai tersebut. Disiplin kerja yang dipaksakan akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai karena pegawai akan bekerja dalam suasana penuh ketegangan. Hal sebaliknya, apabila pegawai menyadari sepenuhnya rasa kedisiplinan maka akan terbentuk pola pikir untuk bekerja secara sistematis yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian hukuman pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai agar dapat pegawai tersebut tidak mengulangi kembali kesalahannya. Sementara dilain pihak, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi juga harus diberikan sehingga pegawai tersebut dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya sekaligus sebagai contoh kepada pegawai lain agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian hukuman kepada pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar haruslah seimbang dan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Meskipun kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor disiplin kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah dengan cara: 1) Pegawai mampu menyusun rencana kerja yang akan dilakukan, 2) Pegawai mampu merencanakan untuk selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan 3) Pegawai dapat mengevaluasi hasil kerja yang dihasilkan untuk selalu diperbaiki. Dengan adanya kompetensi yang baik, maka kinerja akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan oleh Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar sangat membutuhkan adanya pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dengan pendidikan formal tentunya akan sangat membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas di kantor. Diklat dan kursus pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam waktu yang relatif lebih cepat. Mengikutsertakan pegawai dalam diklat dan kursus dapat meningkatkan kompetensi pegawai terutama kaitannya untuk pengembangan karir pegawai dimasa depan. Dengan adanya keterampilan yang memadai, pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi yang memadai seorang pegawai dapat memahami dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sartika (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Keterampilan dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena hal ini menyangkut kelancaran proses-proses pelayanan baik pada bidang pendapatan, belanja maupun bidang aset dan mekanisme yang berjalan saling berkaitan diantara bidang yang satu dengan bidang yang lain sehingga komunikasi diantara sesama pegawai pada satu bidang maupun dengan bidang yang lain harus berjalan dengan baik. Disamping itu sebagai *leading sector* dalam pengelolaan keuangan pada Pemerintah kota Palu, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palu memegang tugas dan tanggungjawab yang sangat berat karena seluruh permasalahan yang dihadapi oleh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Palu yang menyangkut pengelolaan keuangan harus dapat diselesaikan. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki ketrampilan dalam memberikan solusi-solusi pemecahan masalah yang dihadapi.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi etos kerja Islami yang diterapkan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Penerapan etos kerja Islam kepada pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya

untuk menghindari hal yang negatif. Bagi pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar bekerja merupakan ibadah dan ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar akan membuat para pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di organisasi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai. Sebagai hasilnya, kinerja pegawai akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutisna, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Imam *et al.* (2015) menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa keberhasilan implementasi etos kerja Islam dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dan sebaliknya, ketika pegawai bekerja dalam sebuah lingkungan yang memiliki nilai-nilai etos rendah dan tidak menerapkan prinsip-prinsip keadilan, maka pegawai akan rentan terhadap stres kerja yang tinggi. Demikian halnya dengan penelitian Sono, dkk., (2017) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses tampaknya memiliki etos kerja Islam yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja, karena etos kerja Islam mencakup karakteristik yang menggambarkan bagaimana seharusnya sebagai manusia untuk bekerja pada sebuah organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.
3. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi etos kerja Islami yang diterapkan oleh pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap bulannya, sehingga para pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka, dan bagi pegawai yang aktif melakukan peningkatan kinerja, berhak mendapatkan reward dari pimpinan.
2. Pimpinan pada Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja pada setiap pekerjaannya agar pekerjaan yang diamanahkan kepada setiap pegawai dapat mereka laksanakan lebih baik lagi sehingga dapat berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pada aspek kompetensi hendaknya pimpinan Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya. Disamping itu dapat pula diupayakan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalannya.
4. Etos kerja Islami meningkatkan kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dan salah satu cara untuk dapat mempertahankan etos kerja Islami yang dimiliki pegawai, adalah dengan meningkatkan intensitas kajian keagamaan, misalnya dengan pengajian rutin, ceramah singkat, buletin Islami dan seluruh pegawai diwajibkan untuk mengikutinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Johan. 2010. *Fiqh Perlindungan Konsumen*. Penerbit: Rasail. Semarang.
- Bawelle Mouren dan Sepang Jantje. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Cabang Tahunan. *Jurnal EMBA*. Univ. Sam Ratulangi Manado.
- Fadillah, Rozi, Sulastini dan Noor Hidayat. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol 6 No 1. Fisip. Unlam Banjarmasin.
- Febriantoro, Nino Megiawan. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat). *Tesis*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gibson, *et al*, 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, jilid 1-2. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, P., & Thcha, N. 2008. *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Imam, Awais, *et al*. 2015. *The impact of islamic work ethics on employee Performance: testing two models of personality X and personality Y*.
- Kurniawan. 2017. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang). *Tesis*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Lasno. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Boyolali. *e-Jurnal Excellent*. Vol 6 No 2. STIE Adi Unggul Bhirawa.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2010. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Ke 10. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Mauliza Putri, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. Vol. 2 No. 2. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

- Musa Asyarie. 2013. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. LESFI, Yogyakarta.
- Putra, Amni Agus. 2013. Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan *Good Governance* Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara) *Jurnal Administrasi Reform*. Vol 1 No 1. MIAN Fisip Universitas Mulawarman.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9 PPs Universitas Tadulako
- Ruky, Achmad, 2013. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Koa Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1. PPs Universitas Tadulako.
- Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Siswanto, Bedjo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sono Nanda Hidayan, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani. 2017. Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Jember.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sutisna, Entis. 2012. Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis. e-lib UNIKOM. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta.Gama Insani.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.