

SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA SYARIAH TERHADAP KINERJA
PENAGIHAN PINJAMAN DI KOPERASI NASIONAL
KAB. PINRANG**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

**PENGARUH ETOS KERJA SYARIAH TERHADAP KINERJA
PENAGIHAN PINJAMAN DI KOPERASI NASIONAL
KAB. PINRANG**

SKRIPSI

OLEH :

**AMRUN DZAUQI
19.2900.016**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E.) Pada program studi Manajemen Keuangan Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Kinerja
Penagihan Pinjaman Di Koperasi Nasional Kab.
Pinrang

Nama Mahasiswa : Amrun Dzauqi

NIM : 19.2900.016

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
No.B.5764/In.39.8/PP.00.9/12/2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing utama : Abdul Hamid, S.E., M.M.

(.....)

NIP : 19720929 200801 1 012

(.....)

Pembimbing pendamping : Ira Sahara, S.E., M.Ak

NIP : 19901220 201903 2 016

Mengetahui;



PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Penagihan Pinjaman Di Koperasi Nasional Kab. Pinrang

Nama Mahasiswa : Amrun Dzauqi

Nomor Induk Mahasiswa : 19.2900.016

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No B.5136/In.39/FEBI.04/PP.00.9/08/2023

Tanggal Ujian : 23 Januari 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji

Abdul Hamid, S.E., M.M.

(Ketua)

Ira Sahara, M.Ak.

(Sekretaris)

Prof. Dr. Hannani, M.Ag.

(Anggota)

Ismayanti, S.E., M.M.

(Anggota)

(.....)
.....
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui;



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَاحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

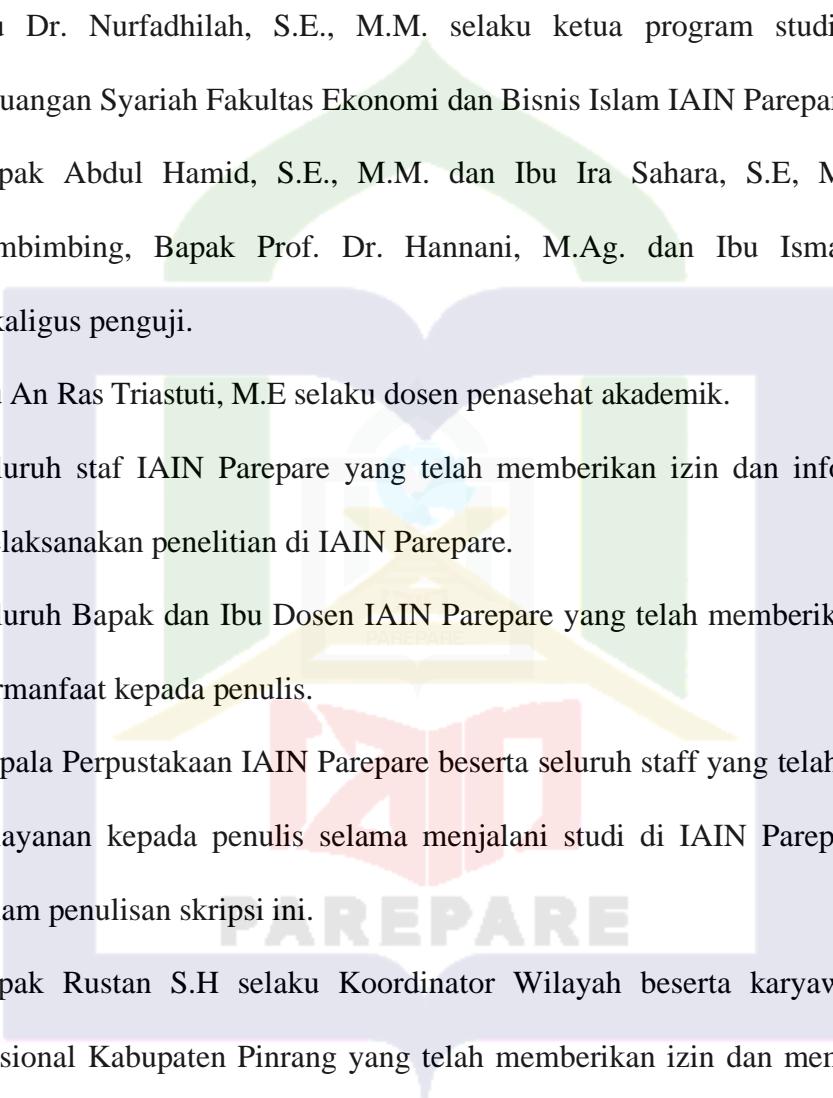
Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Sholawat serta salam semoga senantiasa kita limpahkan kepada Nabi kita Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam, Rahmatan Lil Alamin yang telah membawa ajaran yang paling sempurna kepada manusia dimuka bumi, membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni agama Islam.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus- tulusnya kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ibunda tercinta Rasdiana dan ayahanda tercinta Ibrahim yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya dengan tulus, yang senantiasa ada saat suka maupun duka yang selalu memanjatkan do'a dalam setiap sujudnya, sehingga penulis diberi kemudahan dan kekuatan dalam menyelesaikan tugas akademik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag selaku rektor IAIN Parepare atas pengabdiannya telah membuat perubahan positif bagi IAIN Pare-pare

- 
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare, bapak Dr. Andi Bahri S., M.E., M.FiL.I. selaku wakil dekan 1 dan ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. selaku wakil dekan 2.
 3. Ibu Dr. Nurfadhilah, S.E., M.M. selaku ketua program studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.
 4. Bapak Abdul Hamid, S.E., M.M. dan Ibu Ira Sahara, S.E, M.Ak. Selaku pembimbing, Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. dan Ibu Ismayanti, M.M. sekaligus penguji.
 5. Ibu An Ras Triastuti, M.E selaku dosen penasehat akademik.
 6. Seluruh staf IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian di IAIN Parepare.
 7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
 8. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staff yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
 9. Bapak Rustan S.H selaku Koordinator Wilayah beserta karyawan Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang yang telah memberikan izin dan membantu dalam menyelesaikan penelitian.
 10. Kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis

11. Sahabat-sahabat dan seluruh teman-teman Prodi Manajemen Keuangan Syariah Angkatan 19 yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, teman belajar dan diskusi selama penulis menuntut ilmu di IAIN Parepare.
12. Bd. Asnita. S.Keb yang senantiasa mensupport penulis dalam pembuatan skripsi Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun berbagai rintangan dan hambatan yang telah dilewati dengan baik karena selalu ada dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Tidak lupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik bantuan moril maupun materil hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebijakan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, perlu adanya kritik dan saran konstruktif oleh pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Pare-Pare, 15 Januari 2025
15 Rajab 1446 H

Penulis



AMRUN DZAUDI
NIM. 19.2900.016

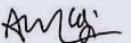
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AMRUN DZAUQI
NIM : 19.2900.016
Tempat/ Tgl Lahir : Pinrang/ 18 mei 2001
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Penagihan
Pinjaman Di Kantor Koperasi Nasional Kab.
Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Pare-Pare, 15 Januari 2025
15 Rajab 1446 H
Penulis


AMRUN DZAUQI
NIM : 19.2900.016

ABSTRAK

Amrun Dzauqi. *Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Kinerja Penagihan Pinjaman di Koperasi Nasional Kab. Pinrang* (Dibimbing oleh Abdul Hamid dan Ira Sahara).

Pegawai yang melanggar aturan termasuk penyalahgunaan pembayaran nasabah, ditemukan dari hasil observasi tagihan nasabah yang sudah diterima tidak sampai dikantor, dikarenakan pegawai yang bertugas untuk menagih dilakukan secara manual atau mendatangi rumah nasabah masing-masing dalam waktu sekali seminggu. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang. Etos kerja syariah, yang mencakup nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan integritas, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas penagihan serta stabilitas keuangan koperasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan koperasi, dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana. Adapun jumlah karyawan sebanyak 5 orang staff dan 23 orang dibagian lapangan untuk menagih nasabah yang melakukan peminjaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman, dengan nilai korelasi sebesar 0.742 dan koefisien determinasi sebesar 54.1%. Artinya, etos kerja syariah menjelaskan 54.1% variasi dalam kinerja penagihan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini juga menemukan bahwa proses penagihan yang efektif memerlukan kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas tinggi dari karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi koperasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas penagihan melalui penguatan etos kerja karyawan.

Kata Kunci: Etos kerja syariah, kinerja penagihan, koperasi, manajemen keuangan syariah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan Teori.....	9
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data.....	29
E. Definisi Operasional Variabel.....	30
F. Instrumen Peneltian.....	31
G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	39
B. Pembahasan.....	49

1. Pengaruh Etos Kerja pada Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang	49
2. Proses Penagihan Pinjaman pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang	54
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Penagihan Pinjaman pada Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang.	57
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, kelompok-kelompok masyarakat dalam pergerakan Indonesia agaknya mengambil tema yang berbeda-beda dari al-Qur'an yang menyebabkan tumbuhnya etos yang berbeda di antara mereka. Etos Masyumi adalah musyawarah dengan cita-cita kemasyarakatan ke arah tercapainya *Baldatun Thayyibatun wa Rabbun Ghafur* (Negara yang Adil Makmur di bawah Ampunan Ilahi). Muhammadiyah mengambil tema lain, yaitu yang tercantum dalam surah Ali Imran ayat 104, sedangkan ayat yang dijadikan dasar ber- organisasi Nahdlatul Ulama (NU) adalah surah Ali Imran ayat 103. Di kalangan cendekiawan Muslim telah berkembang etos di sekitar konsep *Ulul al-Bab*, seperti yang tercantum dalam surat Ali „Imran ayat 190-191. Yang pertama menekankan dakwah *amar ma'ruf nahi munkar*, sedangkan yang kedua menekankan persatuan umat. Sementara itu, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia atau ICMI (yang berdiri 7 desember 1990) menekankan peranan kelompok pemikir dalam perkembangan masyarakat.

Etos kerja tidak hanya semata-mata bergantung kepada nilai-nilai agama dalam arti sempit, tetapi sangat dipengaruhi oleh pendidikan, informasi, dan komunikasi. Oleh sebab itu, yang perlu dikembangkan adalah etos ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Apabila kelak sudah banyak tenaga- tenaga muda terpelajar di pusat dunia Islam, maka orientasi mereka terhadap etos industri akan berkembang.

Kata etos dapat diartikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Karena etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia, maka etos juga berhubungan dengan aspek evaluatif yang bersifat menilai dalam kehidupan masyarakat.

Etos Kerja dapat diartikan sebagai pemikiran bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja ini perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Tentu pembahasan ini harus bagi seorang muslim karena akan menjadi peta dalam kesuksesan dunianya, dan dunia merupakan tempat mereka menggapai kehidupan surga, yang merupakan impian setiap muslim. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan oleh agama Islam. (Sriyanti, 2007: 139).

Etos kerja syariah, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, se- seorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung. Adapun undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya yaitu :

1. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
2. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

3. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹

LKM (Lembaga Keuangan Mikro) adalah penyedia jasa keuangan terutama simpanan dan kredit, dan juga keuangan yang lainnya yang diperuntukkan bagi keluarga miskin dan berpenghasilan rendah yang tidak memiliki akses terhadap bank komersial. Dibandingkan dengan bank, LKM dalam operasionalnya lebih sederhana terutama dalam hal pengajuan dan pencarian dana juga dengan proses yang cepat. Salah satu jenis LKM yang berkembang dengan pesat yaitu Koperasi Simpan Pinjam. Seperti halnya jenis LKM yang lain, KSP juga memberikan pelayanan kredit kepada masyarakat dengan prosedur dan proses cepat. Salah satu masalah yang dihadapi lembaga keuangan tidak terkecuali pada KSP adalah adanya kredit bermasalah. Ini ditimbulkan akibat adanya kesalahan dari pihak lembaga keuangan dalam proses ANALISIS penerapan kredit ataupun kurangnya kesadaran dari pihak nasabah disertai dengan permasalahan nasabah yang berbeda-beda.²

Adanya kredit bermasalah ini erat kaitannya dengan tingkat kesehatan koperasi. Menurut dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, koperasi di wilayah Sulawesi Selatan hanya 5% yang masuk kategori sehat, dan 50 % masuk kedalam kategori cukup sehat. Sedangkan yang lain masih perlu meningkatkan kesehatannya. Ini menunjukkan bahwa banyak kredit bermasalah pada koperasi yang menyebabkan rendahnya tingkat kesehatan koperasi. Dalam kasus pinjaman/kredit bermasalah, nasabah dianggap telah ingkar janji untuk membayar angsuran pokok dan/atau bunga pinjaman yang telah jatuh tempo, sehingga terjadi keterlambatan pembayaran atau sama sekali tidak ada pembayaran, dengan

¹ Indonesia, Pemerintah Republik. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003." Pemerintah Republik Indoensia (2003).

² Anoraga, Panji, Koperasi Kewirausahaan dan Usaha Kecil, (Jakarta: Rineka, Cipta, 2002), h.41

demikian dapat dikatakan bahwa pinjaman/kredit bermasalah didalamnya meliputi pinjaman/kredit macet. Banyaknya jumlah anggota yang bermasalah dalam pembayaran pinjaman menyebabkan Koperasi Simpan Pinjam Sepakat Abadi tidak sehat. Berdasarkan data Koperasi Simpan Pinjam Sepakat Abadi Sinjai bahwa dalam kurun waktu Januari 2019 s/d 31 Desember 2020 terdapat 246 jumlah anggota yang ingkar janji untuk membayar angsuran pokok dan bunga pinjaman sesuai dengan tempo yang telah ditentukan. Melihat besarnya jumlah anggota Koperasi Simpan Pinjam Sepakat Abadi yang bermasalah, maka memerlukan Model penanganan dan penyelesaian yang cepat, tepat dan akurat. Untuk lembaga seperti Koperasi Simpan Pinjam Sepakat Abadi sebagai acuan dalam segala upaya penanganan dan penyelesaian kredit bermasalah tidak boleh lepas dari Landasan, Asas dan Tujuan Koperasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 2 dan 3 UU No. 25 Tahun 1992. Sandaran tersebut dapat menjadi pedoman bagi Koperasi Simpan Pinjam Sepakat Abadi dalam membuat kebijakan tentang tata cara penanganan dan penyelesaian pinjaman bermasalah.³

Peneliti telah melakukan observasi awal dengan salah satu pegawai yg menjabat sebagai koordinator wilayah yang mengatakan bahwa masalah-masalah yang sering terjadi dikantor kami ialah penyalahgunaan pembayaran nasabah yang tidak sampai dikantor apabila telah menerima uang tersebut, karena pegawai yang bertugas untuk menagih dilakukan secara manual atau mendatangi rumah nasabah masing-masing dalam waktu sekali seminggu. Oleh karena itu sudah beberapa pegawai dikantor tersebut diberhentikan karena penyalahgunaan dana dari nasabah.

³ Data Dokumen koperasi simpan Pnjam Sepakat Abadi Sinja, 2021

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja pada kantor koperasi nasional kabupaten pinrang ?
2. Bagaimana proses penagihan pinjaman pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang ?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap penagihan pinjaman pada kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui etos kerja pada kantor koperasi nasional kabupaten pinrang.
2. Untuk mengetahui proses penagihan pinjaman pada koperasi nasional kabupaten pinrang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap penagihan pinjaman pada kantor koperasi nasional kabupaten pinrang ?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dalam mengembangkan teori dan ilmu pengetahuan lainnya dalam bidang manajemen khususnya tentang pengaruh etos kerja terhadap peningkatan laba.

2. Kegunaan Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis, Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Parepare, dan menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh etos kerja terhadap manajemen laba.

- b. Bagi Akademik, penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan menjadikan perbandingan dengan penelitian yang lain.
- c. Bagi perusahaan, sebagai referensi dalam memberikan masukan serta dijadikan dasar informasi bagi masyarakat untuk lebih jauh menggali permasalahan dan pemecahan masalah yang ada relevansinya dengan hasil penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja syariah terhadap peningkatan laba dikantor koperasi nasional kabupaten pinrang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian ini dilakukan atas dasar penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan implementasi etos kerja karyawan, meski kesemuanya memiliki perbedaan spesifikasi objek kajian. Beberapa diantaranya yaitu:

1. Andri Hadiansyah dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*”

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebar 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapat hasil R square 0.724 dengan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.⁴

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai bagi hasil dana pihak ketiga. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian, penelitian ini meneliti tentang karyawan yang bermutu yang menghasilkan

⁴ Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015

kinerja yang tinggi, sementara peneliti yang akan dilakukan menganalisis etos kerja karyawan.

2. Putra Arif Simanjuntak dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia ”

Peneltian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,Sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.Jalan Sukamulia No. 17-A, Medan-2015.⁵

Persamaan dari peneliti diatas dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu mengenai pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaannya yaitu fokus penelitian, penelitian fokus kepada tentang kepuasan kerja dan sikap kerja karyawan sementara peneliti akan dilakukan fokus pada etos kerja karyawan.

3. Heru Purwanto dalam skripsinya yang berjudul “analisis motivasi dan etos kerja terhadap pengembangan diri dan produktivitas karyawan pt.inti cakrawala ”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan diri karyawan, pengaruh etos kerja terhadap pengembangan diri karyawan, pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh pengembangan diri terhadap produktivitas karyawan, pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap

⁵ *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2022*

produktivitas karyawan melalui pengembangan diri, pengaruh etos kerja secara tidak langsung terhadap produktivitas karyawan melalui pengembangan diri.⁶

Persamaan dari peneliti diatas dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu mengenai pengaruh motivasi produktivitas karyawan dan pengembangan diri karyawan. Adapun perbedaannya yaitu fokus penelitian, penelitian fokus kepada analisis pengembangan diri karyawan sementara peneliti akan dilakukan fokus pada etos kerja karyawan.

4. Rinaldi Alam dalam skripsinya yang berjudul “ Pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN ”

Penelitian ini bertujuan untuk megetahui kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai . Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Persamaan dari peneliti diatas dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu mengenai kepribadian karyawan yang ada di PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN tersebut bagaimana suatu karyawan harus memiliki hasil kerja yang baik. Adapun perbedaannya yaitu fokus penelitian, penelitian akan dilakukan pada kepribadian suatu karyawan sementara peneliti akan dilakukan fokus pada etos kerja karyawan.

B. Tinjauan Teori

Penelitian ini menggunakan suatu kerangka teori atau konsep-konsep yang menjadi landasan dalam menganalisis permasalahan yang akan diteliti juga untuk

⁶ Purwanto, Heru. "ANALISIS MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INTI CAKRAWALA." *PhD diss., 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2021*

⁷ Adam, Rinaldi. "Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan." (2019).

menjawab permasalahan penelitian yang telah disusun sebelumnya. Adapun tinjauan teori yang digunakan sebagai berikut:

1. Teori Etos Kerja

a. Pengertian etos kerja

Manusia adalah mahluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan juga, bekerja dengan cara sendiri. Tetapi tentu lain dengan caranya. Hewan bekerja semata berdasarkan naluriah, tidak ada etos, kode etik atau permintaan akal. Tetapi manusia memiliki harus punya etos dan pendayagunaan akal. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin. Bilamana manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun tingkat kerendahan. Demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa.

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya⁸

Dari kata etos lahirlah apa yang disebut dengan “ethic” yaitu, pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini, dikenallah istilah etika. Etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang.⁹

Etos juga mempunyai makna moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakini dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar keperibadian atau sikap, melainkan lebih

⁸ Syah, Amirul. *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. CV. AZKA PUSTAKA, 2021.

⁹ Toto Tasmara, *Etos kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 25

mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang. Harapan diartikan sebagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi dimasa yang akan datang perbedaan antara harapan dengan angan-angan adalah bahwasanya angan-angan membuat seseorang menjadi pemalas dan terbuai oleh khayalannya tanpa mau mewujudkannya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sejalan dengan itu Franz Magnis Suseno berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan Clifford Geertz mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipacarkan hidup. Dengan demikian, etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang ditangani.¹⁰

b. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja dapat kita lihat dalam kehidupan pribadi sehari-hari. Karakteristik etos kerja yang tinggi dan rendah dapat kita lihat melalui daftar berikut ini :

1) Etos Kerja Tinggi

- a) Memiliki motivasi kerja yang tinggi baik eksternal maupun internal
- b) Memiliki orientasi masa depan

¹⁰ Sudirman Tebba, *Bekerja Dengan Hati*, Jakarta:Bee Media Sosial, 2010,h. 9. (Tebba Sudirman, 2010)

- c) Moralitas adalah keseriusan dalam hal bekerja
 - d) Kerja keras serta menghargai waktu
 - e) Kedisiplinan dalam bekerja
 - f) Hemat dan sederhana
 - g) Tekun dan ulet
- 2) Etos Kerja Rendah
- a) Merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang membebani
 - b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja
 - c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan
 - d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
 - e) Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup.
- c. Manfaat

Hukum alam akan selalu memberikan hasil yang adil bagi setiap makhluk hidup yang tinggal. Menerapkan etos kerja yang baik akan memberikan seseorang manfaat yang baik. Ada beberapa manfaat yang dapat diraih seseorang saat menerapkan etos kerja dalam rutinitasnya. Pengembangan diri Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang, baik dalam keterampilan maupun pengetahuan¹¹.

1) Kenaikan status sosial

Seakan-akan memancarkan sinar, naiknya status sosial membuat kepribadian seseorang lebih dikenal baik oleh keluarga hingga rekan kerja. Peluang untuk promosi kenaikan jabatan sangat tinggi karena kepribadian yang disiplin dan baik adalah salah satu sifat pemimpin.

¹¹ Hsu, Y.-C., & Chuang, S.-H.. *Enhancing employee learning through work ethic: A study in the service industry*. *Journal of Service Management*, 32(3), 343-366 (2021)

2) Status ekonomi membaik

Bekerja dengan giat dan semangat di lingkungan kerja membuat Anda menonjol di hadapan atasan. Atasan akan sangat peka terhadap etos kerja bawahannya sehingga akan memberikan dampak positif bagi insentif yang didapatkan. Hal ini berlaku juga dengan para *freelancer* atau wirausaha dengan etos kerjanya.

3) Kesehatan

Seseorang yang selalu positif akan memberikan dampak luar biasa bagi kesehatannya. Pekerjaan baik membuat karir juga baik, sehingga membuat mental pekerja sangat kuat. Ingat! makanan yang sehat juga akan mempengaruhi etos kerja seseorang.

4) Rohani

Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi, tidak akan pernah melupakan pencipta sekaligus penguasa langit dan bumi ini. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh-Nya akan selalu dilaksanakan tanpa menunda-nunda.

d. Faktor

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja pada diri pribadi kita. Lingkungan kerja yang positif etos kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan saling menghormati, yang pada gilirannya meningkatkan semangat tim¹² Faktor tersebut berupa:

1) Agama

Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.

¹² Ramlall, S. *The impact of work ethic on workplace environment and employee productivity*. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(1), 25-45. (2020)

2) Budaya

Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, jika hidup dalam masyarakat dengan budaya yang konservatif membuat etos kerja seseorang menjadi rendah.

3) Sosial Politik

Struktur politik suatu negara tanpa disadari memberikan dampak pada masyarakat luas melalui etos kerja yang dimiliki. Sistem politik akan mendorong masyarakatnya untuk berpikir maju dan etos kerja tinggi.

4) Kondisi Lingkungan

Keadaan lingkungan suatu daerah memiliki peran juga terhadap etos kerja seseorang. Lingkungan yang panas membuat etos kerja masyarakat menurun, maka dari itu banyak perkantoran di perkotaan memberikan fasilitas AC untuk kenyamanan karyawan.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan oleh peran pendidikan seseorang. Seseorang dengan rentang waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan.

6) Motivasi intrinsik

Faktor terakhir etos kerja adalah melalui diri sendiri. Pribadi dengan motivasi hidup yang tinggi membuat semangat dan etos kerja tinggi. Keyakinan pada diri sendiri yang membuat motivasi kerja sangat tinggi.

e. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Mengenal dan memahami secara mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang akan menumbuhkan semangat dan motivasi kerja beserta etos diri. Agama merupakan suatu pelukan penting

untuk menumbuhkan pribadi baik, maka dari itu perbaiki kembali kewajiban apa saja yang harus kamu lakukan sesuai kepercayaan masing-masing.

Memiliki lingkungan/budaya/politik yang tidak mendukung merupakan hal yang bisa kamu acuhkan. Buatlah dirimu menjadi pribadi yang tidak terpengaruh oleh lingkungan dan dapat menyesuaikan dengan kondisi apapun. Jika memungkinkan carilah dan pilih lingkungan yang dapat membuat dirimu semangat dan beretos kerja tinggi.

Cara terakhir yang dapat kamu terapkan dalam menumbuhkan etos kerja adalah kenali dirimu sendiri lebih dalam. Evaluasi diri serta mencintai diri sendiri akan memberikan kepercayaan diri. Miliki etos kerja dengan berbagai motivasi yang dapat mendukung pemikiranmu semakin maju.¹³

2. Teori Etos Kerja Syariah

a. Pengertian Etos Kerja Syariah

Dalam Islam, etos kerja (semangat/motivasi kerja) dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah SWT. Jadi kerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Jadi, pengertian Etos Kerja adalah semangat kerja yg menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Etos Kerja menurut Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga

¹³ Etos Kerja : Pengertian, Karakteristik, Manfaat, Faktor dan Cara Menumbuhkannya – karya Alfian Dharma Kusuma, *Intern Junior Content Writer di Dicoding*

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 sebagaimana firman Allah,

لَيَعْبُدُونَ إِلَّا وَالإِنْسَانُ خَلَقْتُ وَمَا

“Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”, (QS. adz-Dzaariyat : 56).

Seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang pekerjaan merupakan bagian amanah dari Allah. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT.

Yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT.¹⁴

b. Indikator Etos Kerja

Menurut salamun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: kerja keras, disiplin, jujur, bertanggung jawab, rajin dan tekun.

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal seningga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.

¹⁴ Muntaqo, Rifqi, and Muhammad Khozinul Huda. "Etos Kerja Islam dalam Pendidikan Islam." *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2018): 61-70.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin ditempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif ditempat kerja. Apa yang sudah buat harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.

c. Karakteristik Etos Kerja Syariah

Karakteristik Etos Kerja Islami menurut Ahmad Janan Asifudin, dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan aman saleh. Dari

kONSEP iman, ilmu, dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islam sebagai berikut :¹⁵

1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam adalah bentuk keyakinan umat Muslim bahwa pekerjaan mereka terkait langsung dengan tujuan untuk mencari ridha Allah, yaitu sebagai bagian dari ibadah. Bekerja dengan niat beribadah hanya kepada Allah merupakan salah satu ciri khas utama dari etos kerja Islami, yang muncul dan berkembang dari karakteristik pertama (pekerjaan sebagai manifestasi aqidah). Ciri ini juga menjadi pembeda utama antara etos kerja Islami dengan etos kerja lainnya.

Tabiat manusia memang sangat dipengaruhi oleh niat dan sikap yang dimilikinya. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang diyakininya. Nilai dari amal atau pekerjaan seseorang sangat bergantung pada niat atau motivasi di balik tindakannya. Nilai yang paling penting dan harus diyakini oleh setiap Muslim adalah sikap tauhid. Sikap tauhid yang murni dalam diri seseorang akan mempengaruhi seluruh sikap dan tindakannya.

Bekerja dengan niat beribadah hanya kepada Allah merupakan salah satu karakteristik penting dalam etos kerja Islam. Ciri khas ini membedakan etos kerja Islam dari etos kerja lainnya karena selalu mempengaruhi sikap hidup dan sekaligus memotivasi individu yang melakukannya. Selain berfungsi sebagai pemotivasi, kerja dalam Islam juga dapat menjadi sumber nilai, yang pada akhirnya menjadi dasar bagi karakteristik selanjutnya.

¹⁵ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebur Plus,(2012) hlm 99-100

2) Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal terhadap dinamika sifat-sifatnya dalam hubungan dengan wahyu menjadi faktor utama yang membentuk aqidah dan sistem keimanan, yang pada gilirannya berfungsi sebagai sumber motivasi bagi terbentuknya etos kerja Islami serta menjadi dasar nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Bekerja dengan landasan keimanan yang benar sangat penting agar pekerjaan diarahkan pada tujuan yang luhur. Tanpa iman, pekerjaan bisa menjadi sekadar orientasi materi, yang berpotensi menumbuhkan keserakahan dan egoisme. Di sisi lain, tanpa ilmu, iman bisa dengan mudah tersesat dan tidak mencapai arah yang benar.

Manusia memiliki keistimewaan, khususnya dalam hal akal yang diberikan oleh Tuhan. Dengan akal, manusia mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mencapai tingkat kebudayaan dan peradaban yang tinggi. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang diharapkan untuk memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku, yang secara tidak langsung membentuk etos kerja yang tinggi dengan karakteristik yang cerdas, ilmiah, dan proaktif.

3) Meneladani Sifat-Sifat Ilahiyyah Serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuk Nya

Etos kerja Islam, seperti halnya etos kerja secara umum, tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan dari sifat-sifat aktif individu yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki etos kerja Islami menyadari bahwa potensi yang diberikan kepadanya adalah amanah dari Allah. Islam mengajarkan umatnya untuk menjauhi sifat malas dan selalu berusaha giat serta aktif dalam menjalankan ibadah mahdah. Bagi seorang Muslim, urusan dunia juga dianggap sebagai amal ibadah, sebagaimana ibadah wajib lainnya. Namun, dalam bekerja, seorang Muslim perlu meneladani sifat-sifat Ilahi seperti kreativitas, inovasi, serta menyebarkan belas kasih dan kebaikan.

4) Bekerja dengan Cerdas dan Inovatif

Etos kerja syariah juga mendorong umat Islam untuk bekerja dengan cerdas dan inovatif, mencari cara terbaik untuk melakukan pekerjaan, serta selalu berusaha memperbaiki diri. Dalam konteks ini, Islam mendorong umatnya untuk tidak hanya bekerja keras, tetapi juga bekerja dengan hikmah dan kreativitas yang bermanfaat bagi umat.

d. Ciri-ciri etos kerja Islami

Ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut :¹⁶

1) Mereka Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu inti dari etos kerja adalah kesadaran seseorang akan pentingnya waktu. Dia menyadari bahwa waktu itu bersifat netral, terus berjalan tanpa henti dari detik ke detik, dan setiap detik yang telah berlalu tidak akan pernah bisa kembali.

Esensi utama dari etos kerja adalah kesadaran akan nilai waktu. Seseorang menyadari bahwa waktu bersifat netral, terus bergerak tanpa henti, dan setiap detik yang telah lewat tidak akan pernah bisa terulang.

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboros waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani : 2002) hlm 86

2) Mereka Yang Memilih Moralitas Yang Bersih (Kerja)

Salah satu aspek moral yang dimiliki oleh individu dengan budaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Keikhlasan merupakan wujud cinta, kasih sayang, dan pelayanan yang tulus tanpa pamrih. Sikap ini tidak hanya tercermin dari cara seseorang melayani, tetapi juga menjadi dasar pembentukan kepribadiannya yang bersih. Bahkan, dalam upaya mencari rezeki, memilih makanan, dan minuman yang dikonsumsi, semuanya dilakukan dengan kebersihan hati. Oleh karena itu, keikhlasan menjadi energi batin yang mampu melindungi diri dari segala hal yang tidak baik.

3) Mereka Kecanduan Kejujuran¹⁷

Pribadi seorang muslim adalah individu yang memiliki ketergantungan pada kejujuran. Dalam setiap situasi, ia selalu menjadikan kejujuran sebagai landasan hidupnya. Begitu pula dengan amal saleh, sekali ia melakukannya, ia seolah terdorong untuk terus mengulangi perbuatan baik tersebut, seakan-akan ketagihan. Dirinya terikat oleh cinta yang mendalam kepada Allah.

Seperti halnya keikhlasan, kejujuran mungkin berasal dari pengaruh luar, namun pada hakikatnya, ia muncul dari suara hati yang terus-menerus mengingatkan dan mengarahkan kepada nilai-nilai moral yang mulia. Kejujuran bukanlah sesuatu yang dipaksakan, melainkan panggilan dari dalam jiwa yang muncul secara alami sebagai wujud ketertarikan terhadap kebenaran.

4) Mereka Memiliki Komitmen

Yang dimaksud dengan commitment (dari bahasa Latin : committere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga

¹⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani : 2002), hlm 87

membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanyabilia langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komatkamit, melainkan soal kesungguhan dan keseimbangan

5) Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang professional dan berakhhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

3. Teori Kinerja

a. Pengertian kinerja

Pada umumnya, kinerja dapat diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹⁸

¹⁸ Cahyanti, Dwi Oktavia Nur, Nurul Umi Ati, and Taufiq Rahman Ilyas. "Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang." *Respon Publik* 15, no. 7 (2021): 1-7.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor internal organisasi Beberapa faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

a) Visi dan misi

Visi misi yang jelas dapat menjadi pendorong untuk menyatukan komitmen bersama dan meningkatkan kinerja. Manajemen kepegawaian Jika manajemen tidak dapat mengelola atau memperlakukan pegawai dengan baik, gairah kerja pegawai akan turun.

b) Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk upah atau penghasilan. Apabila kompensasi buruk, tidak akan menjamin kehidupan pegawai, dan pegawai akan mudah keluar dari perusahaan demi mendapatkan upah yang lebih baik.

c) Hubungan industrial

Hubungan yang baik akan membuat pihak-pihak tersebut berada dalam suasana yang kondusif untuk bekerja.

d) Budaya organisasi

Budaya yang ditanamkan oleh para pendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan merupakan hal yang harus dijaga terus menerus. Dengan demikian, setiap pegawai khususnya anak baru, akan selalu diberi arahan untuk menjaga dan melaksanakan budaya kerja.

Faktor eksternal organisasi Beberapa faktor eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya:

a) Lingkungan eksternal organisasi

Dalam faktor lingkungan eksternal organisasi, terdapat faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

b) Kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi negara yang memburuk dengan inflasi yang meningkat dapat mengakibatkan harga barang dan jasa yang meningkat.

Hal ini membuat upah pegawai tidak naik sehingga daya beli mereka menurun, sementara pengusaha tidak mampu mengabulkan permintaan. Hal ini menyebabkan terjadinya perselisihan antara pegawai dan pengusaha, yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

c) Kondisi politik

Kondisi politik yang tidak stabil akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh, suatu negara yang mengalami konflik atau bahkan perang, dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai karena rasa takut atau bahkan hilangnya konsentrasi bekerja. Latar belakang sosial budaya masyarakat. Sebagai contoh, di era modern seperti ini masih banyak masyarakat yang menganut pola pikir tradisional yang menghambat produktivitas.¹⁹

4. Teori Penagihan

- Pengertian penagihan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia penagihan merupakan proses, cara, perbuatan menagih, permintaan agar membayar hutang. Dalam akuntansi penagihan biasanya digunakan untuk menunjukkan klaim yang akan dilunasi dengan uang. Penagihan adalah suatu kegiatan melakukan tagihan kepada seseorang atau kelompok, agar orang tersebut ingat akan utangnya yang harus dibayar. Adapun maksud daripada penagihan itu sendiri adalah untuk menginformasikan dan mengingatkan, pihak-pihak tertagih bahwa ia mempunyai kewajiban untuk membayar utangnya kepada pihak penagih.²⁰

¹⁹ Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*-Jilid 1. Vol. 1. Pustaka Aksara, 2020.

²⁰ SURTIMI, TITIM. "PROSEDUR PENAGIHAN PIUTANG DAGANG PT. GRAHA ANUGRAH ELEKTRINDO." PhD diss., Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2019.

5. Teori Pinjaman

a. Pengertian pinjaman

Secara sederhana pinjaman dapat diartikan sebagai barang atau jasa yang menjadi kewajiban pihak yang satu untuk dibayarkan kepada pihak lain sesuai dengan perjanjian tertulis ataupun lisan, yang dinyatakan atau dimplikasikan serta wajib dibayarkan kembali dalam jangka waktu tertentu.²¹

Dalam ruang lingkup pendataan bagi perusahaan pembiayaan maka pinjaman adalah merupakan sejumlah dana yang dipinjamkan oleh suatu lembaga keuangan dan debitur wajib mengembalikannya dalam suatu jangka waktu tertentu melalui angsuran pembayaran beberapa pokok pinjaman ditambah dengan bunga pinjaman.

b. Sumber Dana Pinjaman

Sumber dana dapat diperoleh dengan cara yaitu :

- a) Pinjaman dalam bentuk mata uang rupiah maupun asing.
- b) Pinjaman melalui sindikasi ataupun bilateral.
- c) Pinjaman dengan fasilitas yang mengikat (committed) ataupun tidak (uncommitted).

c. Keunggulan dan Kelamahan Pinjaman

Ada beberapa keunggulan yang diperoleh jika memilih pendanaan melalui pinjaman, diantaranya adalah :

- a) Proses cepat dan mudah.
- b) Biaya pengurusan untuk memperoleh pinjaman rendah.
- c) Proses pengurusan pinjaman sangat sederhana.

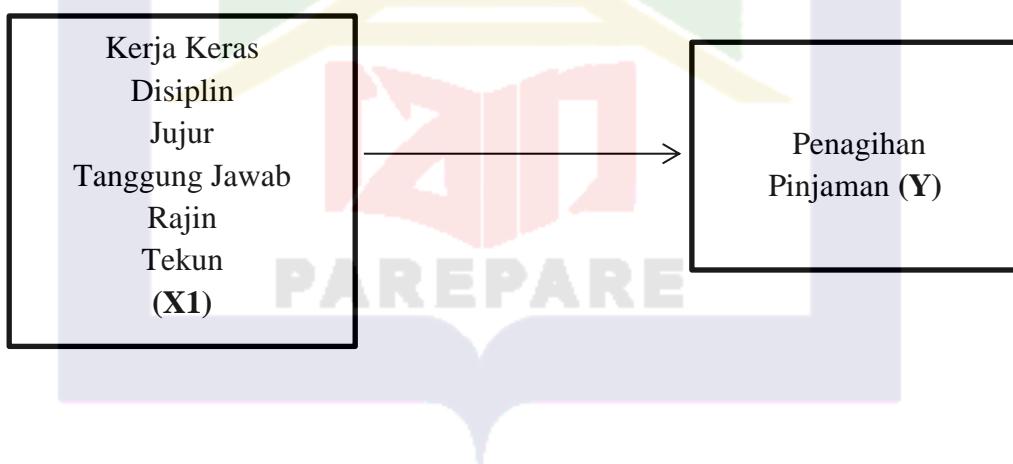
²¹ Ardiyos, 2004

Sedangkan kelemahan dari pendanaan melalui pinjaman antara lain adalah :

- a) Jumlah dana yang dapat dicairkan umumnya sangat terbatas.
- b) Biaya bunga pinjaman pada umumnya relatif tinggi, mengikuti tren pergerakan tingkat suku bunga yang berlaku dipasar.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mempermudah hasil penelitiannya dengan membuat kerangka pikir. Kerangka yang dimaksud sebagai landasan sistematik berpikir sehingga pembahasan permasalahan peneliti akan tersusun dan terencana dengan baik, yang kemudian juga akan mengurai masalah-masalah yang keluar dari pembahasan penelitian atau meluasnya pembahasan-pembahasan peneliti. Sesuai judul yang ditetapkan yaitu Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Manajemen Laba Dikantor Koperasi Kep Nasional Kabupaten Pinrang . Hal-hal yang akan dibahas dengan kerangka pikir sebagai berikut :



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau sebuah rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Dikatakan sementara karena jawaban hanya berdasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari penelitian atau pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di kantor koperasi nasional Kab. Pinrang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian atau metode yang didasari oleh falsafah positivisme yaitu ilmu yang valid, ilmu yang digunakan dari empiris atau konkret, objektif, teramat, terukur, rasional dan sistematis.²² Yang dimana penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian dan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka berupa laporan keuangan (neraca dan laba rugi) dan rasio-rasio keuangan.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan dan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Dimana pendekatan deskriptif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan keadaan dari sebuah objek penelitian terkait apa, mengapa dan bagaimana sebuah masalah terjadi dan akan dianalisis.²³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Koperasi Nasional yang berlokasi di Jl. Lasinrang, Teppo, Kec. Patampanua, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91252. Penelitian ini dilaksanakan setelah proposal diseminarkan dan sudah mendapat surat izin penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 07 November - 07 Desember.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada prinsipnya adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.²⁴

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

²³ Sugiyono, *Metode Pendidikan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 198.

²⁴ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara (2003).

Menurut M. Burhan Bungin populasi yaitu universm atau keseluruhan dari objek penelitian baik itu berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan lain-lain yang menyangkut objek yang akan diteliti²⁵. Sedangkan Sumargono dalam bukunya. “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”²⁶. Jadi penulis menyimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek tertentu yang ingin diteliti yang jumlahnya dapat dihitung. Adapun jumlah karyawan pada Kantor Koperasi Nasional berjumlah 5 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²⁷ Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Porability Sampling* atau metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.²⁸ Metode *Porability Sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* atau pengambilan sampel acak sederhana dimana jenis pengambilan sampel dilakukan secara sederhana dengan cara pengundian atau pun pendekatan bilangan acak. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 5 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Dalam pelaksanaan suatu penelitian diperlukan suatu teknik untuk mengumpulkan suatu data, dengan tujuan untuk membantu peneliti mendapatkan data yang valid. Adapun teknik dan pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

²⁵ M. Burhan Bungi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana Prenda Media Grup (2008).

²⁶ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta (2004).

²⁷ Kurniawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*.

²⁸ Silvia Hani Fatunnisa, “Kontribusi Kemampuan Koneksi Matematis Siswa Kelas VII.4 SMP N 12 X 11 Kayutanam”.

1. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup.²⁹ Dalam penelitian ini angket atau kuesioner digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh etos kerja terhadap manajemen laba di kantor koperasi Nasional Kab. Pinrang.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan skala *likert* yaitu skala skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui lebih jelas maksud dari pembahasan tentang, maka peneliti akan memaparkan definisi operasional variabel yang berkaitan dengan judul, Pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di kantor koperasi nasional Kab. Pinrang sebagai berikut:

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta (2017)

1. Teori Etos Kerja Syariah

Etos Kerja menurut Islam 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.

2. Teori Penagihan Pinjaman

Menginformasikan dan mengingatkan pihak-pihak yang tertagih bahwa ia mempunyai kewajiban untuk membayar utangnya kepada pihak penagih yang melaksanakan tugas.

F. Instrumen Peneltian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data supaya pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diubah. Instrumen penelitian sebelum digunakan akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, tingkat kesukaran, dan daya pembeda.³⁰

1. Angket (Kuesioner)

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 4, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban

³⁰ Marcos Moshinsky, "Instrumen Penelitian dan Urgensinya Dalam Penelitian Kualitatif," *Nucl. Phys.* 13, no.1 (1959): 104-16.

yang setuju maupun tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan.³¹

Kriteria penyekoran butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.1 skor skala *likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono (2014)

Setelah angket disusun, maka sebelum disebarluaskan kepada responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap setiap pertanyaan dalam angket. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan dan kehandalan instrumen, sehingga data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat.

1) Pengujian Validasi

Validasi adalah tingkat dimana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas butir soal digunakan korelasi *Person Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta (2014)

ΣY = jumlah skor variabel Y

ΣX^2 = jumlah skor kuadrat variabel X

ΣY^2 = jumlah skor kuadrat variabel Y

ΣXY = jumlah perkalian antara skor variabel X dengan skor variabel Y

Kriteria pengujian valid tidaknya tiap-tiap butir soal yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka dikatakan tidak valid. Dengan kata lain jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran secara cermat. Reliabilitas merupakan akurasi dan presisi yang dihasilkan oleh alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian alat ukur angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Adapun rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir angket

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir angket

σ_t^2 = varians total.

Setelah koefisien hasil perhitungan r_{11} diketahui, maka selanjutnya angket tersebut diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien korelasi sebagai berikut:

Antara 0,800 – 1,000 adalah sangat tinggi

Antara 0,600 – 0,799 adalah tinggi

Antara 0,300 – 0,599 adalah cukup

Antara 0,200 – 0,299 adalah rendah

Antara 0,000 – 0,199 adalah sangat rendah

Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *alfa* sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software SPSS*.

G. Teknik Analasis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mencari harga rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kecenderungan dan penyebaran data. Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan divisualisasikan dengan menggunakan histogram.³²

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel yang nantinya akan digeneralisasikan ke populasi. Analisis statistic inferensial dalam penelitian ini terdiri dari uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

1) Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya

³² Kadir, *Statistika Terapan, Konsep Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*, III, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2016).

mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka data yang diuji berasal dari data yang berdistribusi normal dengan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah etos kerja syariah dan manajemen laba sampel berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi IMB Statistik SPSS 21.

b) Uji Linieritas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linear. Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel etos kerja syariah dengan variabel manajemen laba. Uji linieritas data dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi IMB Statistik SPSS 21 dengan kriteria pengujian yaitu jika hasil pengujian menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut berpola linier dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

c) Uji Signifikan Koefisien Korelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi kuatnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Rumus yang digunakan merupakan rumus korelasi *Pearson*. Koefisien Korelasi *Pearson* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Untuk mengetahui tingkat korelasi dan kekuatan hubungan antara variabel, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Interval Koefisein	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

2) Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.³³ Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Langkah-langkah analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

a) Membuat garis linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Adapun rumus yang dapat digunakan untuk mencari nilai a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y_i(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N \sum X_i Y_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{N(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

³³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian...*, hlm 261

Dengan perhitungan menggunakan rumus a dan b diatas kemudian hasil yang diperoleh digunakan untuk menyusun persamaan regresi.

- b) Mencari koefisien korelasi *product moment* dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

- c) Untuk mengetahui signifikansi hubungan (koefisien korelasi) antara variabel X (etos kerja syariah) dengan variabel Y (penagihan pinjaman), kemudian dilakukan uji t.³⁴

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

- d) Selanjutnya menguji keberartian atau signifikansi dengan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y sehingga dapat diketahui hipotesis yang sudah ada dapat diterima ataupun ditolak. Adapun rumus uji F yaitu³⁵

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

³⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian...*, hlm 230

³⁵ Syofian Siregar Jakarta : Kencana, 2017

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel.

Kriteria pengujian uji F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak H_0 , artinya positif dan signifikan, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menolak H_a , artinya tidak positif dan signifikan. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

3) Hipotesis Statistik

$$H_0 = \beta = 0$$

$$H_1 = \beta \neq 0$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengujian dan Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan agar tidak menyimpang dari penelitian. Butiran-butiran pernyataan penelitian dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $<$ dari 0.05. Nilai r_{hitung} setiap variabel merupakan hasil korelasi jawaban responden atas masing-masing pernyataan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item total correlations*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan melihat tabel *Product moment*. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 53 responden.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Total Person Correlation/ r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja Syariah (x)	1	0.791	0.279	Valid
	2	0.797	0.279	Valid
	3	0.756	0.279	Valid
	4	0.823	0.279	Valid
	5	0.851	0.279	Valid
Kinerja	1	0.683	0.279	Valid

Penagihan Pinjaman (Y)	2	0.806	0.279	Valid
	3	0.729	0.279	Valid
	4	0.578	0.279	Valid
	5	0.780	0.279	Valid

Sumber: Data Olahan Spss 22

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut memiliki nilai diatas 0.279 sehingga dapat diketahui bahwa butir instrumen tersebut sudah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 2 variabel yang diteliti dianggap sudah valid digunakan sebagai alat ukur variabel.

Correlations

TOTAL	Pearson Correlation	.791 **	.797 **	.756 **	.823 **	.851 **	.683 **	.806 **	.729 **	.578 **	.780 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Sumber: Data Olahan SPSS 22

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Untuk menentukan apakah instrument sudah reliable atau tidak menggunakan batasan 0.6. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat di terima dan di atas 0.8 adalah baik. Hasil Uji Reliabilitas dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut ini

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan Uji Reliabilitas di atas, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan reliable, ini dapat di lihat dari keseluruhan item pernyataan memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.951. Nilai di atas melebihi nilai *cronbach's alpha* standar yaitu 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukuran variabel kuesioner adalah reliable.

c. Analisis Statistik

Statistics

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.2075	3.3774	3.3396	3.3396	3.3774	3.2453	3.3962	3.3962	3.3962	3.3962	33.4717
Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	31.0000
Mode	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	30.00
Std.	.68944	.56249	.58650	.51677	.48936	.58526	.53131	.49379	.59935	.53131	4.22722
Deviation											
Variance	.475	.316	.344	.267	.239	.343	.282	.244	.359	.282	17.869
Range	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	13.00
Minimum	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	27.00
Maximum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
Sum	170.00	179.00	177.00	177.00	179.00	172.00	180.00	180.00	180.00	180.00	1774.00

Sumber Data Olahan SPSS 22

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Jika $P\text{-value} \geq \alpha$ dimana $\alpha = 0,05$, maka distribusinya adalah normal.

Jika $P\text{-value} < \alpha$ dimana $\alpha = 0,05$, maka distribusinya adalah tidak normal.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41545585
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.197
	Negative	-.105
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel one-sample *Kolmogorov-smirnov test* diperoleh dari angka *asymp.sig* (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (menggunakan taraf signifikansi 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman nilai signifikansi < 0.05 distribusi data tidak normal, sedangkan nilai signifikansi > 0.05 distribusi data normal. Pada data ini nilai *asymp.sig* (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
X01	.731	53	.306
X02	.721	53	.334
X03	.741	53	.323

X04	.676	53	.384
X05	.615	53	.400
X06	.683	53	.362
X07	.690	53	.354
X08	.621	53	.390
X09	.675	53	.312
X10	.690	53	.259
TOTAL	.842	53	.256

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 22

e. Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode *regresi linear*. Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel etos kerja syariah dengan variabel manajemen laba.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	151.579	8	18.947	10.435	.000
	Linearity	127.289	1	127.289	70.103	.000
	Deviation from Linearity	24.290	7	3.470	1.911	.091
Within Groups		79.893	44	1.816		
Total		231.472	52			

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa *deviation from linearity* nilai signifikansi yang diperoleh 0.091. nilai signifikansi deviation from linearity > 0.05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel

bebas dan variabel terikat, sedangkan jika nilai signifikansi deviation from linearity < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini nilai signifikansi deviation from linearity $0.091 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

f. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi kuatnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Rumus yang digunakan merupakan rumus korelasi *Pearson*. Koefisien Korelasi *Pearson* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Tabel 4.5 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Y	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber: Data Olahan SPSS 22

g. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.065	1.378		4.402	.000
X	.647	.082	.742	7.894	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai signifikan < 0.05 . Tampak bahwa nilai P(Sig. (2-tailed)) adalah $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kab. Pinrang.

2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.289	1	127.289	62.311	.000 ^b
Residual	104.183	51	2.043		
Total	231.472	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Analisis varian merupakan uji koefisien *regresi* secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini peran anova adalah untuk menguji signifikansi pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di kantor koperasi nasional Kab. Pinrang. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0.05.

Berdasarkan hasil output di peroleh f_{hitung} sebesar 62.311 tingkat signifikansi 0.000, sedangkan f_{tabel} adalah 3.81, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $62.311 > 3.81$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 di terima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di kantor koperasi nasional.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujinya dapat di lihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.541	1.429

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Syariah

Sumber: Data olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R square adalah 0.541 sama dengan 54.1%, angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di kantor koperasi nasional.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja pada Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang

Pengaruh etos kerja terhadap kantor koperasi nasional di Kabupaten Pinrang dapat dianalisis dari berbagai aspek yang berhubungan dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional sebuah organisasi, termasuk kantor koperasi nasional.

Etos kerja yang tinggi di kalangan karyawan kantor koperasi nasional Kabupaten Pinrang memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang kuat, disiplin yang tinggi, serta komitmen terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat terlihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan, sehingga mendukung operasional koperasi secara keseluruhan.

Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Karyawan dengan motivasi tersebut cenderung memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara proaktif dan berorientasi pada solusi terhadap setiap permasalahan yang muncul. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator utama dari etos kerja yang baik. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap jadwal, peraturan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya juga memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas kerja. Komitmen ini terlihat dari keseriusan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Secara keseluruhan, etos kerja yang tinggi mendukung tercapainya efektivitas operasional koperasi. Hal ini ditandai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memberikan kontribusi yang positif terhadap keberlangsungan organisasi.

Dalam konteks koperasi, kualitas pelayanan merupakan aspek yang sangat penting karena koperasi bertujuan untuk memberikan manfaat langsung kepada anggotanya. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota, seperti bersikap ramah, cepat tanggap, dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Kualitas pelayanan yang baik ini dapat meningkatkan kepercayaan anggota terhadap koperasi, yang pada gilirannya mendukung keberlangsungan operasional koperasi.

Karyawan dengan etos kerja yang baik akan menunjukkan komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Mereka akan berupaya keras untuk memahami dan merespon kebutuhan anggota dengan cepat dan tepat. Dengan memiliki etos kerja yang baik, karyawan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan saling percaya dengan anggota koperasi. Hal ini penting karena kepercayaan anggota terhadap koperasi akan mendorong loyalitas dan keterlibatan yang lebih besar. Semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepercayaan anggota terhadap koperasi. Kepercayaan ini akan berdampak positif pada keberlangsungan operasional koperasi, meningkatkan loyalitas anggota, dan menciptakan lingkungan koperasi yang sehat dan berkelanjutan.

Etos kerja juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis kantor koperasi nasional Kabupaten Pinrang. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, integritas, dan tanggung jawab. Mereka tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas sehari-hari tetapi juga memahami visi dan misi koperasi serta bekerja untuk mencapainya. Dengan demikian, etos kerja yang baik berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik dalam aspek keuangan, pertumbuhan anggota, maupun peningkatan kesejahteraan anggota.

Etos kerja yang kuat memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan strategis di kantor koperasi nasional Kabupaten Pinrang. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tidak hanya sekadar menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan

tanggung jawab mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan terpercaya.

Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi koperasi. Mereka tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas rutin, tetapi juga berusaha untuk menyelaraskan setiap tindakan mereka dengan tujuan jangka panjang koperasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi peluang dan tantangan serta mencari solusi yang optimal untuk mendukung pertumbuhan anggota koperasi dan peningkatan kesejahteraan mereka.

Dengan adanya etos kerja yang baik, karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, baik dari segi keuangan, pertumbuhan anggota, maupun peningkatan kesejahteraan anggota. Etos kerja yang tinggi ini menciptakan budaya kerja yang positif dan berdampak langsung pada pencapaian tujuan strategis koperasi, serta meningkatkan citra koperasi di mata anggota dan masyarakat luas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan peneliti menemukan bahwa Etos kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi, termasuk Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang. Pentingnya etos kerja dapat dilihat dari kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan strategis organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Hadiansyah yang mengatakan bahwa etos kerja karyawan ditunjukkan dengan pola kerja yang

didasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan bekerja dengan teliti. Produktivitas kienreja karyawan pada masa pandemic ditunjukkan dengan upaya pegawai yang selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan dalam pekerjaannya, dan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produksi. Sehingga mereka terdorong untuk untuk melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, apalagi dimasa pandemic ini harus benar-benar ditingkatkan dalam semangat kerja dan produktivitas kinerjanya, untuk itu butuh yang namanya pemimpin yang dapat mengajak dan memberikan arahan dalam semangat bekerja.³⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara etos kerja dengan kinerja penagihan, ditunjukkan oleh nilai korelasi Pearson sebesar 0.742. Uji hipotesis melalui uji T menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang mengindikasikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja penagihan. Hasil uji linearitas memperkuat temuan ini, dengan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0.091, yang menunjukkan hubungan linier antara kedua variabel. Selain itu, uji F menunjukkan hasil Fhitung sebesar 62.311 dengan signifikansi 0.000, menguatkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja penagihan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, sebesar 54.1% variasi kinerja penagihan dapat dijelaskan oleh etos kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

³⁶ *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015*

faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang.

2. Proses Penagihan Pinjaman pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang

Proses penagihan pinjaman pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang merupakan salah satu elemen penting dalam menjaga stabilitas keuangan koperasi dan keberlanjutan operasionalnya. Proses ini bertujuan memastikan anggota koperasi memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Penagihan yang efektif tidak hanya membantu koperasi mengelola risiko keuangan, tetapi juga membangun kedisiplinan anggota dalam mengelola pinjaman.

Tahapan awal dalam proses penagihan adalah pemberitahuan jatuh tempo. Pada tahap ini, koperasi memberikan informasi kepada anggota mengenai jadwal pembayaran cicilan yang sudah mendekati tenggat waktu. Pemberitahuan tersebut biasanya disampaikan melalui surat resmi, pesan singkat (SMS), atau aplikasi koperasi jika tersedia. Tujuannya adalah memberikan pengingat agar anggota dapat mempersiapkan dana untuk pembayaran tepat waktu.

Apabila anggota tidak melakukan pembayaran pada waktu yang ditentukan, koperasi melanjutkan dengan penagihan secara langsung. Dalam tahap ini, petugas koperasi akan mengunjungi anggota di tempat tinggalnya atau menghubungi melalui telepon untuk mengetahui alasan keterlambatan dan memberikan dorongan agar kewajiban pembayaran segera dilunasi. Pendekatan

ini bersifat lebih personal dan bertujuan untuk membangun komunikasi yang baik antara koperasi dan anggota.

Dalam situasi di mana anggota menghadapi kendala keuangan yang signifikan, koperasi memberikan opsi untuk melakukan restrukturisasi pinjaman. Hal ini dilakukan melalui negosiasi antara kedua belah pihak, yang bertujuan untuk menemukan solusi terbaik. Beberapa opsi yang umum ditawarkan meliputi perpanjangan tenor, penundaan pembayaran, atau pengurangan bunga. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kelonggaran kepada anggota tanpa mengorbankan kepentingan koperasi.

Namun, jika anggota tetap tidak memenuhi kewajibannya meskipun telah diberikan peluang, koperasi akan menerapkan sanksi sesuai perjanjian. Sanksi tersebut bisa berupa denda keterlambatan, penahanan jaminan, atau bahkan langkah hukum jika diperlukan. Dalam kasus yang ekstrem, koperasi dapat mengambil keputusan untuk memutus hubungan keanggotaan sebagai langkah terakhir untuk melindungi kepentingan koperasi secara keseluruhan.

Proses penagihan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan ekonomi anggota, sistem administrasi yang terorganisasi, dan kualitas hubungan antara koperasi dengan anggota. Keberhasilan proses ini sangat bergantung pada profesionalisme petugas, dukungan teknologi, serta komunikasi yang baik antara kedua belah pihak. Dengan implementasi yang optimal, proses penagihan dapat meningkatkan kepatuhan anggota, mendukung keberlanjutan koperasi, dan memastikan stabilitas keuangan yang berkelanjutan.

Proses penagihan pinjaman pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah etos kerja syariah. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja penagihan valid dan reliabel. Hubungan antara etos kerja syariah dan kinerja penagihan terbukti linear, dengan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0.091 (> 0.05), yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Purwanto yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel pengembangan diri karyawan, ada pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap variabel pengembangan diri karyawan, ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas karyawan, ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas karyawan, ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan diri terhadap variabel produktivitas karyawan, secara tidak langsung motivasi melalui pengembangan diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara tidak langsung etos kerja melalui pengembangan diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kata Kunci: motivasi, etos kerja, pengembangan diri, produktivitas.³⁷

³⁷ *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2022*

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Penagihan Pinjaman pada Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang.

Pengaruh etos kerja terhadap penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi efektivitas operasional koperasi. Etos kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas, diyakini berperan dalam meningkatkan kualitas layanan dan kemampuan petugas dalam menjalankan tugas penagihan.

Etos kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional di berbagai sektor, termasuk pada kegiatan penagihan pinjaman di koperasi. Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, integritas, serta dedikasi dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks koperasi, petugas penagihan yang memiliki etos kerja yang baik akan cenderung lebih mampu memenuhi target dan menjaga hubungan baik dengan anggota koperasi. Hal ini penting mengingat keberhasilan penagihan pinjaman sangat berkaitan erat dengan stabilitas keuangan koperasi.

Salah satu aspek utama etos kerja adalah disiplin, yang mencakup ketepatan waktu dalam menjalankan tugas serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Petugas penagihan yang disiplin akan lebih terorganisir dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, anggota koperasi merasa lebih dihargai dan cenderung lebih kooperatif dalam memenuhi kewajiban mereka. Ketepatan dalam menjadwalkan kunjungan atau komunikasi dengan anggota juga membantu meminimalkan penundaan pembayaran yang berpotensi mengganggu arus kas koperasi.

Selain disiplin, tanggung jawab merupakan elemen penting dari etos kerja yang berpengaruh terhadap keberhasilan penagihan. Petugas yang bertanggung jawab tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga memastikan bahwa pendekatan yang digunakan dalam penagihan sesuai dengan prinsip koperasi, yaitu keadilan dan kesetaraan. Sikap bertanggung jawab ini mencerminkan komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik sekaligus menjaga kredibilitas koperasi di mata anggotanya.

Integritas juga menjadi komponen yang tidak kalah penting dalam etos kerja. Dalam kegiatan penagihan, integritas berarti menjalankan tugas dengan jujur, transparan, dan beretika. Petugas yang memiliki integritas tinggi cenderung lebih dipercaya oleh anggota koperasi, sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menghormati. Kepercayaan ini sangat penting, karena anggota yang merasa dihormati dan diperlakukan dengan adil akan lebih termotivasi untuk memenuhi kewajiban mereka.

Pengaruh positif etos kerja terhadap penagihan pinjaman tidak hanya dirasakan oleh anggota koperasi, tetapi juga oleh manajemen koperasi secara keseluruhan. Dengan etos kerja yang kuat, target penagihan dapat tercapai secara optimal, sehingga risiko piutang bermasalah dapat diminimalkan. Selain itu, etos kerja yang baik membantu menciptakan budaya kerja yang kondusif, di mana setiap petugas merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi koperasi.

Namun, kurangnya etos kerja yang baik dapat berdampak negatif terhadap efektivitas penagihan. Misalnya, sikap tidak disiplin atau kurang bertanggung jawab dapat menyebabkan anggota merasa tidak dihargai atau bahkan

kehilangan kepercayaan terhadap koperasi. Hal ini dapat berujung pada meningkatnya tunggakan pembayaran, yang pada akhirnya mengancam stabilitas keuangan koperasi. Oleh karena itu, penting bagi koperasi untuk melakukan evaluasi dan pembinaan secara berkala terhadap etos kerja petugas penagihan.

Upaya peningkatan etos kerja dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengawasan yang berkesinambungan. Pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan komunikasi, pengelolaan waktu, dan penyelesaian masalah dapat membantu petugas meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Sementara itu, pengawasan yang dilakukan oleh manajemen koperasi bertujuan untuk memastikan bahwa petugas tetap konsisten dalam menerapkan nilai-nilai etos kerja yang diharapkan.

Dengan memperhatikan pengaruh etos kerja terhadap keberhasilan penagihan pinjaman, koperasi dapat meningkatkan kualitas layanan sekaligus menjaga kepercayaan anggota. Etos kerja yang baik tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga memperkuat citra koperasi sebagai lembaga yang profesional dan berorientasi pada kesejahteraan anggota. Oleh karena itu, membangun dan memelihara etos kerja yang kuat harus menjadi prioritas dalam pengelolaan koperasi, khususnya di bidang penagihan pinjaman.

Dalam konteks ini, etos kerja dapat diukur melalui indikator seperti kehadiran tepat waktu, ketekunan dalam menjalankan tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, serta sikap profesional petugas terhadap anggota koperasi.

Sementara itu, keberhasilan penagihan pinjaman dapat dilihat dari indikator seperti tingkat pengembalian pinjaman, penurunan jumlah tunggakan, dan peningkatan kepuasan anggota terhadap layanan koperasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang.³⁸ Berdasarkan analisis data, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid dengan nilai korelasi di atas 0,279, sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915, yang menandakan tingkat konsistensi yang sangat baik. Uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Namun, hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linier antara etos kerja dan kinerja penagihan pinjaman dengan nilai signifikansi $0,091 > 0,05$.

Hasil uji korelasi mengungkapkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,742. Uji T menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penagihan pinjaman dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penagihan dengan nilai Fhitung sebesar 62,311, yang lebih besar dari Ftabel (3,81), dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541 mengindikasikan bahwa 54,1% variasi dalam kinerja penagihan pinjaman dijelaskan oleh etos kerja, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

³⁸ Purwanto, Heru. "ANALISIS MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INTI CAKRAWALA." *PhD diss.*, 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2021.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penagihan pinjaman. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja karyawan dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam proses penagihan pinjaman di Kantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang.

Adapun keterkaitan Etos Kerja Syariah dengan Prinsip-Prinsip Syariah sebagai berikut :

1. Bekerja dengan Ikhlas dan sungguh-sungguh karena Allah SWT.

Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya amal kerja itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya orang itu tergantung dari apa yang diniatkannya itu” (HR. Bukhari dan Muslim). Dalam menjalankan setiap pekerjaan dan perniagaan perlu keikhlasan dan bersunggung-sungguh. Sikap tersebut akan mewujudkan efektif dan efisien dalam meningkatkan hasil kerja/ karya.

2. Jujur

“ Tidak ada perangai yang paling tidak disukai oleh Rasulullah SAW seperti dusta” (HR. Ahmad bin Hambal). Kejujuran adalah asas nilai etika dalam Islam. Dalam organisasi maupun kegiatan bisnis, seseorang perlu jujur tidak menipu atau bersumpah palsu.

3. Amanah

“ Percayakanlah agamamu, amanahmu dan segala hasil pekerjaanmu kepada Allah” (HR. At-Tirmizi). Amanah adalah prinsip pertanggung jawaban

kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Dalam melaksanakan pekerjaan, harus berlaku amanah kepada negara, organisasi, masyarakat dan individu.

4. Persaudaraan

“ Dalam hal saling bersaudara, saling berkasih sayang, kaum Muslimin ibarat satu tubuh. “ (HR. Al-Bukhari). Perbuatan baik yang terjalin akan dapat mewujudkan suasana damai dan harmonis serta menjauhkan dari sifat iri dengki, hasat, hasut dan khianat., dan

5. Keadilan

“ Apabila Allah menghendaki kebaikan bagi suatu kaum (umat), maka urusan mereka dipercayakan kepada orang-orang arif dan harta kekayaan mereka diserahkan kepada orang-orang dermawan “ (HR. Abu Daud). Keadilan yang dimaksud adalah setiap orang harus diperlakukan sesuai dengan semestinya (meletakkan sesuatu pada tempatnya), tanpa diskriminasi.³⁹

³⁹ AL-IQTISHAD: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Islam (2023)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang mengenai pengaruh etos kerja syariah terhadap kinerja penagihan pinjaman di koperasi nasional Kabupaten Pinrang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja terhadap kantor koperasi nasional Kabupaten Pinrang memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi, disiplin, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Hal ini dapat terlihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat dan memberikan kontribusi yang positif terhadap keberlangsungan organisasi.
2. Proses Penagihan Pinjaman Dikantor Koperasi Nasional Kabupaten Pinrang merupakan elemen penting dalam menjaga stabilitas sumber daya keuangan dan kinerja operasional perusahaan. Proses ini melibatkan dan memastikan bahwa karyawan memenuhi kebutuhan mereka sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Manajemen yang efektif tidak hanya membantu perusahaan mengelola risiko tetapi juga mengembangkan kedisiplinan karyawan dalam mengelola keuangan.
3. Etos kerja memiliki pengaruh dimulai dari Dampak jam kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Nasional Kabupaten Pinrang. Hal tersebut adalah aspek krusial yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional suatu perusahaan. Jam kerja yang baik, seperti disiplin, manajemen waktu, dan integritas, sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti ini memberikan saran yang mungkin akan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Bagi lembaga koperasi nasional Kabupaten Pinrang hendaknya dapat meningkatkan etos kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu juga melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan beberapa faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AL-QUR'AN

Adam, Rinaldi. "Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AL-IQTISHAD:JURNAL PERBANKAN SYARIAH DANEKONOMI ISLAM (2023)

Anoraga, Panji, Koperasi Kewirausahaan dan Usaha Kecil, (Jakarta: Rineka, Cipta, 2002), h.41

Ardiyos,2004

Bairizki, Ahmad. Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1. Vol. 1. Pustaka Aksara, 2020.

Cahyanti, Dwi Oktavia Nur, Nurul Umi Ati, and Taufiq Rahman Ilyas. "Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang." Respon Publik 15, no. 7 (2021):

CAKRAWALA." PhD diss., 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2021

Data Dokumen koperasi simpan Pnjam Sepakat Abadi Sinja, 2021

Etos Kerja : Pengertian, Karakteristik, Manfaat, Faktor dan Cara Menumbuhkannya – karya Alfian Dharma Kusuma, Intern Junior Content Writer di Dicoding

*Hsu, Y.-C., & Chuang, S.-H.. Enhancing employee learning through work ethic: A study in the service industry. *Journal of Service Management*, 32(3), 343-366 (2021)*

Indonesia, Pemerintah Republik. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003." Pemerintah Republik Indoensia (2003).

Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015

Kadir, Statistika Terapan, Konsep Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian , III, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada (2016).

Kurniawan, Metodologi Penelitian Pendidikan.

M. Burhan Bungi, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta : Kencana Prenda Media Grup (2008).

Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2022

Marcos Moshinsky, "Instrumen Penelitian dan Urgensinya Dalam Penelitian Kualitatif," *Nucl. Phys.* 13, no.1 (1959): 104-16.

Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta (2004).

Muhammad Djakfar, Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi, Jakarta: Penebur Plus,(2012) hlm 99-100

Muntaqo, Rifqi, and Muhammad Khozinul Huda. "Etos Kerja Islam dalam Pendidikan Islam." Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam 1, no. 1 (2018): 61-70.

Purwanto, Heru. "ANALISIS MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INTI PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan." (2019).

Ramlall, S. The impact of work ethic on workplace environment and employee productivity. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(1), 25-45. (2020)

Silvia Hani Fatunnisa, "Kontribusi Kemampuan Koneksi Matematis Siswa Kelas VII.4 SMP N 1 2 X 11 Kayutanam".

Sudirman Tebba, Bekerja Dengan Hati, Jakarta:Bee Media Sosial, 2010,h. 9. (Tebba Sudirman, 2010)

Sugiyono, Metode Pendidikan Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 198.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2012

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: CV Alfabeta (2017)

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: CV Alfabeta (2014)

Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian..., hlm 230

Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian..., hlm 261

Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara (2003).

SURTINI, TITIM. "PROSEDUR PENAGIHAN PIUTANG DAGANG PT. GRAHA ANUGRAH ELEKTRINDO." PhD diss., Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2019.

Syah, Amirul. Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam. CV. AZKA PUSTAKA, 2021.

Syofian Siregar Jakarta : Kencana, 2017.

*Toto Tasmara, Etos kerja Pribadi Muslim, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, h.
25*

*Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, (Depok: Gema Insani : 2002) hlm
86*



LAMPIRAN



Lampiran : Kusioner

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331 Telp. (0421)21307</p> <p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</p>
---	--

NAMA MAHASISWA	:	AMRUN DZAUQI
NIM	:	19.2900.016
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI	:	MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
JUDUL PENELITIAN	:	PENGARUH ETOS KERJA SYARIAH TERHADAP KINERJA PENAGIHAN PINJAMAN di KANTOR KOPERASI NASIONAL KABUPATEN PINRANG
PEDOMAN KOESIONER		
Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Usia	:	
Petunjuk pengisian koesioner	:	
1. Bacalah dengan teliti dan saksama.		
2. Tulislah nama lengkap, jenis kelamin dan usia.		
3. Kerjakan semua soal pada lembar jawab yang telah disediakan dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan pendapat kalian.		
4. Untuk menjawab soal pada pernyataan pilihlah empat alternatif di bawah ini dengan menggunakan tanda (✓).		
a. Sangat Setuju (SS)		

- b. Setuju (S)
- c. Tidak Setuju (TS)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)

Selamat Mengerjakan!

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Petugas koperasi menunjukkan sikap jujur dalam menyampaikan informasi terkait pinjaman.				
2.	Petugas koperasi menunjukkan kesungguhan dalam melayani pengumpulan pinjaman tanpa diskriminasi.				
3.	Petugas koperasi memberikan pelayanan sesuai prinsip syariah, seperti keadilan dan transparansi.				
4.	Petugas koperasi bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan.				
5.	Petugas koperasi menampilkan sikap amanah dalam menjaga kerahasiaan data nasabah.				
6.	Penagihan pinjaman dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan awal.				
7.	Proses pengumpulan pinjaman dilakukan dengan cara yang sopan dan tidak				

	menyinggung nasabah.				
8.	Petugas koperasi memberikan informasi yang jelas terkait jumlah pinjaman yang harus dibayar.				
9.	Penagihan pinjaman dilakukan dengan prinsip saling menghormati antara petugas dan nasabah.				
10.	Kecepatan dan ketepatan dalam proses pengumpulan meningkatkan kepuasan saya sebagai nasabah.				

Lampiran : Kuesioner Responden

Nama	Jenis Kelamin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
Annisa	Perempuan	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
Resky	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
Uni	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
Reni	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Hanum	Perempuan	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
Maryam	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Ukky	Laki-laki	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
Yulia	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Silvia	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Nazzwa	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
Ria	Perempuan	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
Kiki	Perempuan	1	4	3	3	3	1	3	4	4	4	30
Akbar	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Edward	Laki-laki	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
Sazkia	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Faiqah	Perempuan	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Nunu	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
Nur	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Hani	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Afiqah	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Nina	Perempuan	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
Arif	Laki-laki	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	29
Rasnah	Perempuan	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
Fadel	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Putri	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
Abdurahman	Laki-laki	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Ahnaf	Laki-laki	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	34
Arni	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Fitrah	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Asra	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37
Syukri	Laki-laki	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
Satria	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Muh. Resky	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Muh. Fadli	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
Irma	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Amar	Laki-laki	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
Riska	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31

Alif	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
zarah	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Aisyah	Perempuan	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
Khaerin	Perempuan	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	33
Fira	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Fauzan	Laki-laki	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
Rahma	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Ma'sum	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Syafii	Laki-laki	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
Sayyana	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Hafsa	Perempuan	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
Sri	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Dilla	Perempuan	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Rafli	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Liana	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Tia	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran Surat Izin Meneliti



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📲 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-4751/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2024

06 November 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PINRANG
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di

KAB. PINRANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	:	AMRUN DZAUQI
Tempat/Tgl. Lahir	:	BENTENG, 18 Mei 2001
NIM	:	19.2900.016
Fakultas / Program Studi	:	Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen Keuangan Syariah
Semester	:	XI (Sebelas)
Alamat	:	JL. POROS BENDUNG BENTENG, KELURAHAN TEPOO, KECAMATAN PATAMPANUA, KABUPATEN PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH ETOS KERJA SYARIAH TERHADAP KINERJA PENAGIHAN PINJAMAN DIKOPERASI NASIONAL
KAB. PINRANG

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 07 November 2024 sampai dengan tanggal 07 Desember 2024.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40, Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**

Nomor : 504/0578/PENELITIAN/DPMPTSP/01/2025

Tentang

REKOMENDASI PENELITIAN

- Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 17-01-2025 atas nama AMRUN DZAUI, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.
- Memperhatikan : 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 1022/R/T.Teknis/DPMPTSP/01/2025, Tanggal : 17-12-2024
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0576/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/01/2025, Tanggal : 17-12-2024

M E M U T U S K A N

- Menetapkan :
- KESATU : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :
1. Nama Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
 2. Alamat Lembaga : JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG PAREPARE
 3. Nama Peneliti
 4. Judul Penelitian : PENGARUH ETOS KERJA SYARIAH TERHADAP KINERJA PENAGIHAN PINJAMAN DI KOPERASI NASIONAL KAB. PINRANG
 5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan
 6. Sasaran/target Penelitian : PIMPINAN KANTOR KSP NASIONAL KAB. PINRANG
 7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Patampuan
- KEDUA : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 17-05-2025.
- KETIGA : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 17 Januari 2025



	Ditandatangani Secara Elektronik Oleh : ANDI MIRANI, AP, M.Si NIP. 197406031993112001 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang
--	---

Biaya : Rp 0,-

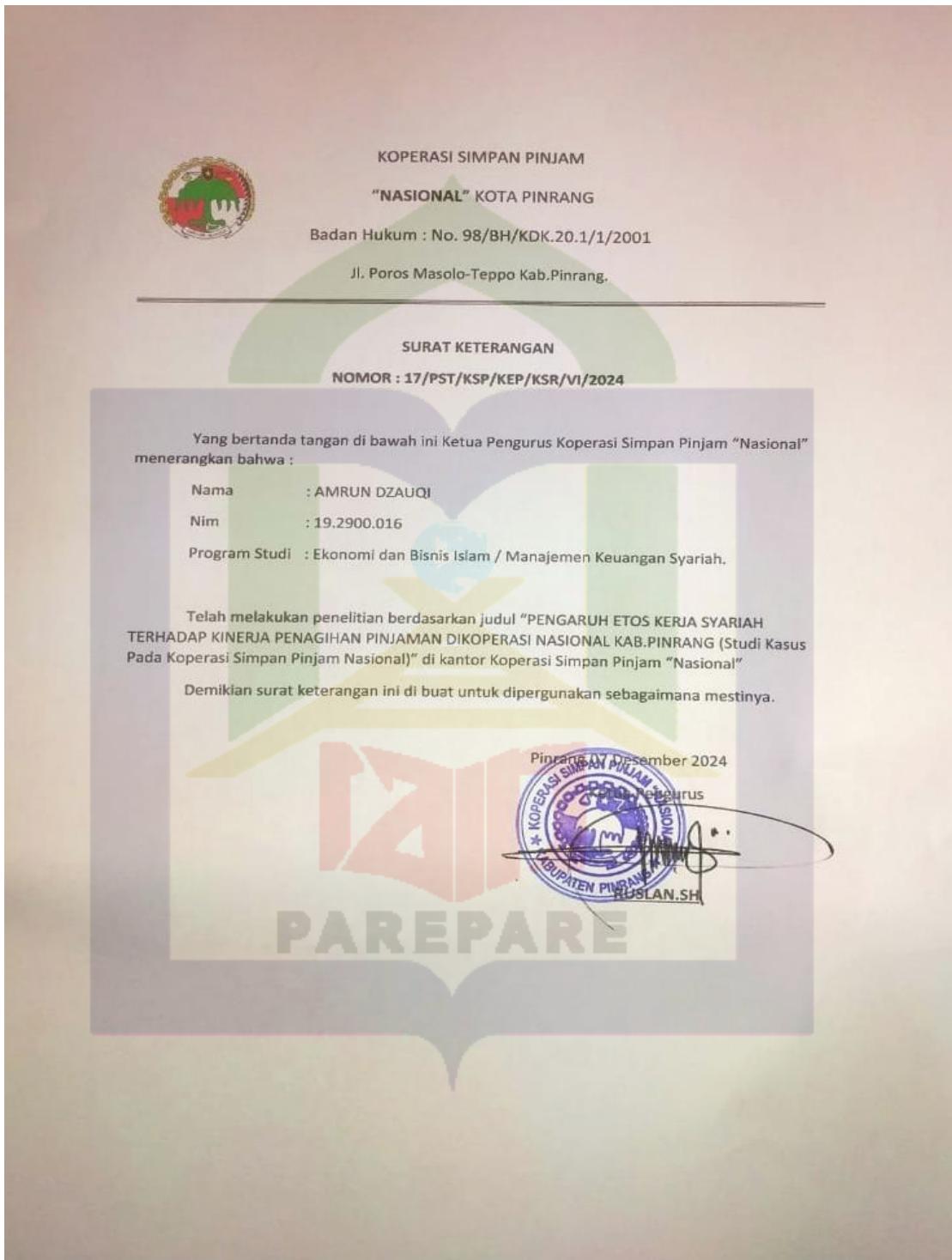


Balai
Sertifikasi
Elektronik



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRE

Lampiran. Surat Selesai Meneliti



Lampiran Dokumentasi Karyawan



BIODATA DIRI



Amrun dzauqi, lahir di Pinrang pada tanggal 18 Mei 2001. Anak kedua dari dua (2) bersaudara dari pasangan Bapak Ibrahim dan Ibu Rasdiana. Penulis memulai pendidikan formal pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 183 Patampanua pada tahun 2007 – 2013, kemudian masuk di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Patampanua pada tahun 2013- 2016 selama 3 tahun dan melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Pinrang pada tahun 2016- 2019 selama 3 tahun dan lulus ditahun 2019. Di tahun berikutnya yaitu tahun 2019

penulis melanjutkan pendidikannya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Program Studi Manajemen Keuangan Syariah (MKS) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Desa Lemosusu Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Kemudian lanjut dengan melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) pada Kantor Kementerian Agama Pinrang. Selain kuliah, penulis juga aktif mengikuti organisasi intra kampus seperti Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Keuangan Syariah sebagai anggota Divisi Humas. Penulis juga telah mendapatkan juara 2 pada tahun 2019 dan juara 3 pada tahun 2023 pada kegiatan FEBI FEST yang dilaksanakan oleh DEMA FAKULTAS. Dengan ini penulis menyusun skripsi ini sebagai salah satu tugas akhir mahasiswa(i) dan untuk memenuhi persyaratan dalam rangka meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) untuk Program Strata 1 (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Dengan judul skripsi “Pengaruh Etos Kerja Syariah Terhadap Penagihan Pinjaman Di Kantor Koperasi Nasional Kab. Pinrang ”