

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS SYARIAT ISLAM  
(STUDI DI KOTA BANDA ACEH)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**MAULIDIA  
NIM. 150403013  
Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

**BANDA ACEH**

**1441H/ 2020 M**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S-1  
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**MAULIDIA  
NIM. 150403013**

Di setujui Oleh :

**Pembimbing I**

جامعة الرانيري

**Pembimbing II**

AR - RANIRY

**Dr. Mahmuddin, M. Si**  
NIP.197210201997031002

**Raihan, S.Sos.I., MA**  
NIP.198111072006042003

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai oleh Dewan Penguji Sidang Munaqasyah KKU Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry  
Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Prodi Manajemen Dakwah**


**Diajukan Oleh:  
MAULIDIA  
NIM. 150403013**

Pada Hari/Tanggal:

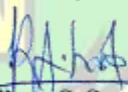
Kamis, 23 Januari 2020 M  
28 Jumadil awal 1441 H

di  
**Darussalam - Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Munaqasyah,**

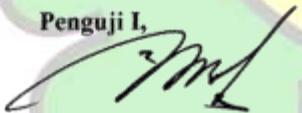
Ketua,

  
Dr. Mahmuddin, M. Si  
NIP. 197210201997031002

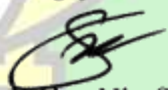
Sekretaris,

  
Raihan, S. Sos. I, MA  
NIP. 198111072006042003

Penguji I,

  
Maimun Fuadi, S. Ag., M. Ag  
NIP. 197511032009011008

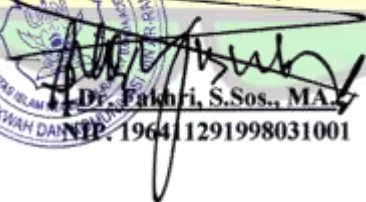
Penguji II,

  
Fakhruddin, SE, MM  
NIP. 196406162014111002

Mengetahui

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry,**



  
Dr. Fakhri, S. Sos., MA  
NIP. 196411291998031001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Maulidia  
NIM : 150403013  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, Januari 2020  
Yang Menyatakan,



*Maulidia*  
Maulidia  
NIM. 150403013

AR-RANIRY

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh” Etos kerja bertujuan untuk mengetahui semangat kerja para karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja. Latar belakang masalah dalam pembahasan skripsi ini adalah bagaimana pengaruh etos kerja pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh diukur berdasarkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya dan tingkat persentase pengaruh etos kerja pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh diukur berdasarkan kinerja karyawan. Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual pada penelitian ini dengan penyebaran angket atau kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *Total Sampling* atau sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel semua populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Data dianalisa dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi secara garis besar menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 20,6%.

**Kata Kunci: Etos Kerja dan Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga yang ditujukan kepada Ayahanda tercinta Tgk. H Abdul Mutaleb Bin Ansari dan kepada Ibunda tercinta Rukiah Binti M Amin yang selalu mendoakan, membiayai, memotivasi serta memberikan nasehat kepada penulis dari awal hingga akhir proses perkuliahan berlangsung. Serta kepada kakak-kakak dan adik-adik tersayang Nurul Husna, Nurul Husni dan Putri Nabila dan keluarga besar tercinta yang telah memberi dukungan moril dan materil, do'a, dan semangat sehingga penulis terpacu menyelesaikan perkuliahan untuk meraih gelar sarjana.

Kemudian, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

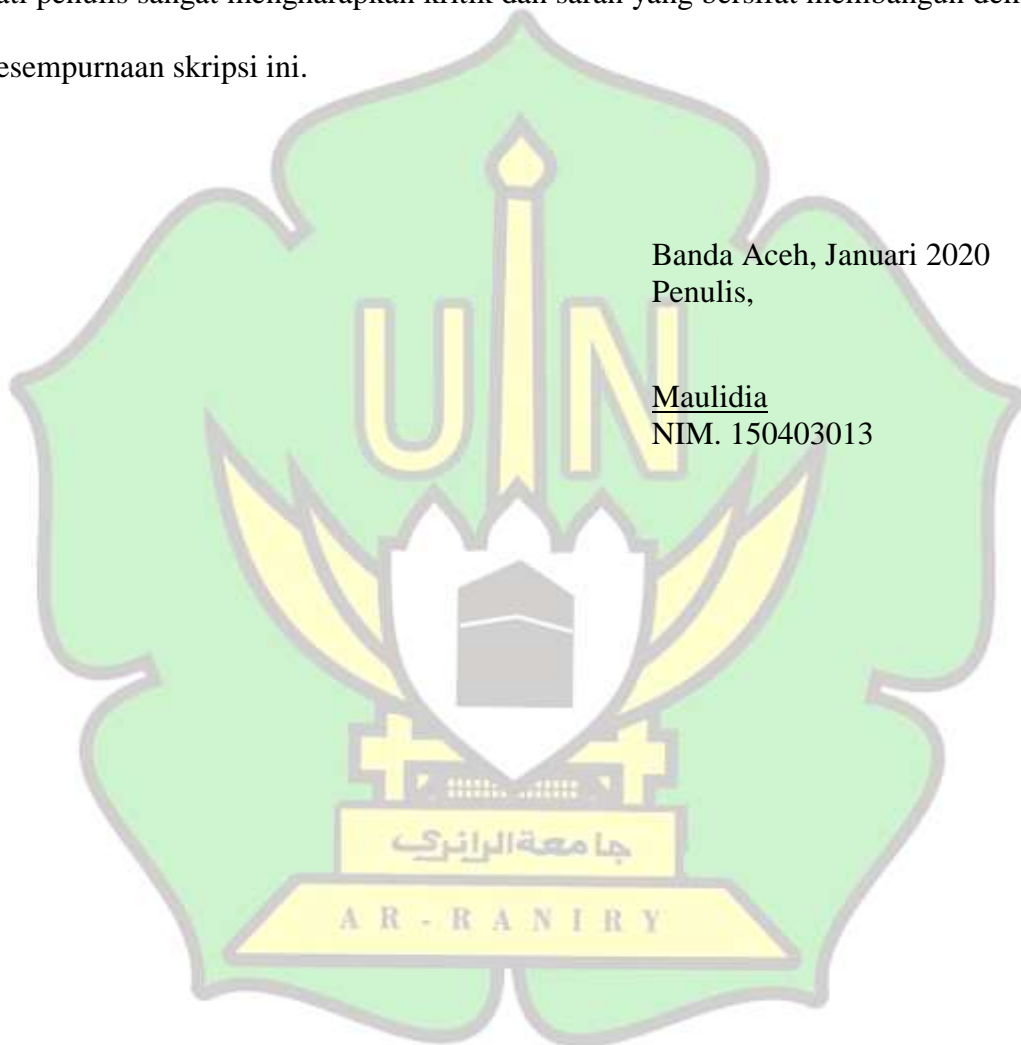
1. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos., M.A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Bapak Dr. Jailani, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
3. Bapak Dr. Hendra Syahputra, SE., MM selaku Penasehat Akademik.

4. Bapak Dr. Mahmuddin, M. Si dan Ibu Raihan, S.Sos.I., MA selaku Pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen serta staf di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Bapak Alizar S, Ag. M. Hum selaku Pimpinan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
7. Seluruh pegawai serta staf di kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini
8. Dian Nurul Anjeli, Nurul Husna, sindy dewi, safrina, hilya, Selaku sahabat seperjuangan selama menjadi mahasiswi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
9. Seluruh Keluarga Besar Manajemen Dakwah angkatan 2015 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.
10. Seluruh Keluarga Besar KPM Kayee Adang, Kecamatan Seulimum, Aceh Besar.
11. Dan teruntuk semua sahabat dan teman-teman yang selama ini selalu memberikan semangat dan motivasi untuk tetap berjuang menggapai semua mimpi, yang tidak mungkin disebut satu persatu.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, Januari 2020  
Penulis,

Maulidia  
NIM. 150403013

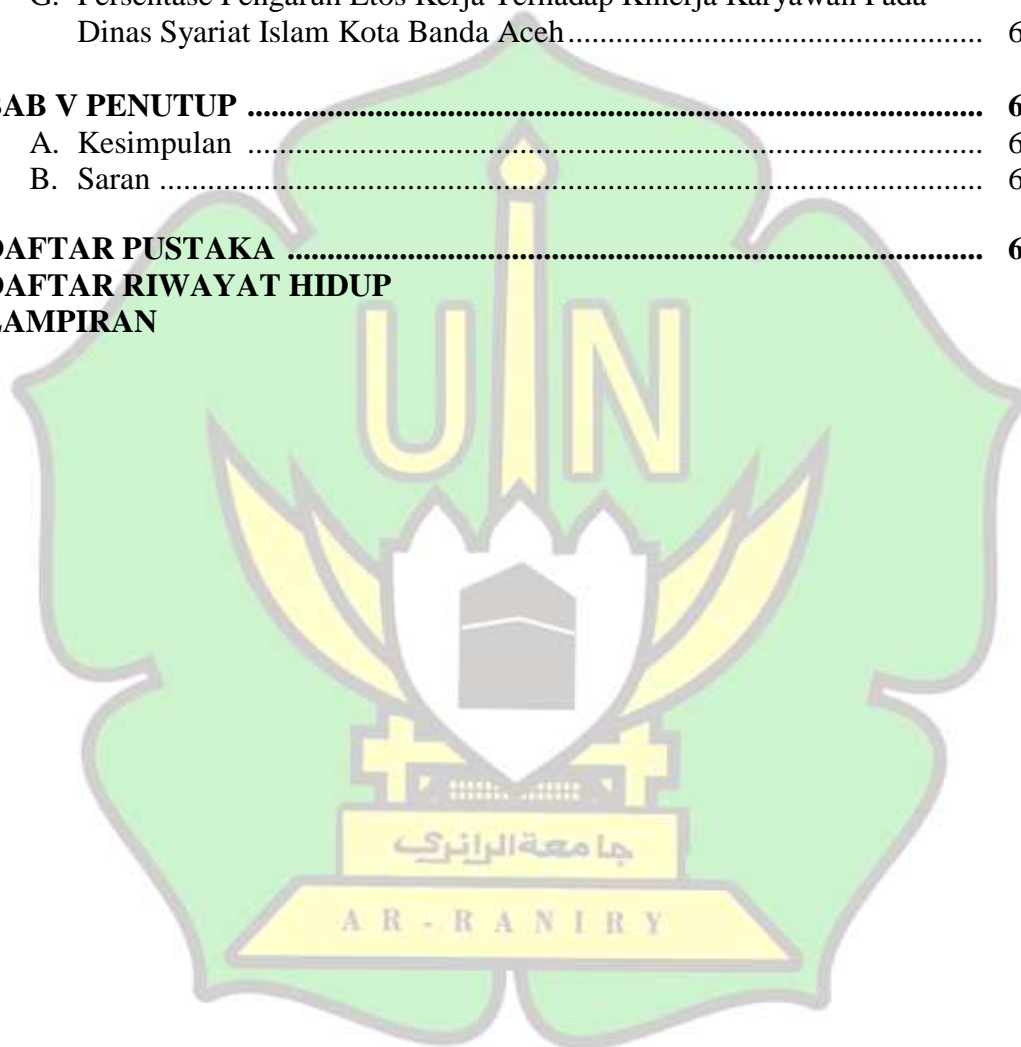




## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Konsep/ Istilah Pembahasan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan .....	9
B. Etos Kerja.....	10
1. Pengertian Etos Kerja.....	10
2. Indikator-Indikator Etos Kerja .....	12
3. Aspek-Aspek Etos Kerja.....	13
C. Kinerja Karyawan .....	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
D. Kerangka Berfikir.....	18
E. Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	21
B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	23
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
D. Teknik Pengumpulan Data .....	24
E. Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	32
B. Karakteristik Responden .....	36
C. Pengolahan Data .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reliabilitas .....	49
D. Analisis dan Pembahasan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh .....	50
1. Analisis dan Pembahasan Etos Kerja Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.....	50

2. Analisis dan Pembahasan Kinerja Karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.....	55
E. Analisis Data .....	61
1. Analisa Regresi Sederhana .....	61
2. Koefisien Determinasi.....	63
3. Uji Signifikansi (Uji t).....	63
F. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh .....	65
G. Persentase Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
Tabel 3.2 Tabel Kisi-Kisi Angket .....	26
Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	40
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan ...	42
Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	44
Tabel 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan .....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja (X).....	50
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap menghargai Waktu.....	52
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Tangguh dan Pantang Menyerah	53
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Untuk Mandiri.....	54
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Penyesuain Diri.....	55
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	56
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan .....	57
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pekerjaan .....	58
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Ketetapan Waktu .....	59
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kerja .....	60
Tabel 2.20 Koefisien Regresi .....	62

Tabel 4.21 Koefesien Determinasi .....	63
Tabel 4.22 Hasil Uji t .....	63



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	19
Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	39
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	40
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan .....	43
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan .....	46
Gambar 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Menghargai Waktu.....	52
Gambar 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Tangguh dan Pantang Menyerah.....	53
Gambar 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Untuk Mandiri.....	54
Gambar 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian Diri.....	55
Gambar 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan .....	58
Gambar 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pekerjaan .....	59
Gambar 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Ketetapan Waktu.....	60
Gambar 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kerja .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- Lampiran 3 Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kepada Kepala Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.
- Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian Ilmiah dari Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 5 Pengisian Angket/ Kuesioner
- Lampiran 6 Tabulasi Data Jawaban Responden.
- Lampiran 7 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden.
- Lampiran 8 Tabel Nilai-Nilai  $r$  Product Moment
- Lampiran 9 Uji Validitas Cara SPSS Versi 22.
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas Cara SPSS Versi 22.
- Lampiran 11 Tabel Nilai  $t$
- Lampiran 12 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
- Lampiran 13 Daftar Nama Karyawan Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
- Lampiran 14 Dokumentasi Pada Saat Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi pemerintah tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai, sehingga karyawan dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan suatu instansi pemerintah dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.<sup>1</sup>

Menurut Sinamo, etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Mouren bawelle, Jantje Sepang, "Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulagi Manado: *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabang Tahuna*:", Jurnal EMBA Vol. 4 No 5 September 2016, Hal. 303-408, Email: Mourenbawelle06@gmail.com, Janjesepang@yahoo.com, Diakses Pada Tanggal 8 Maret 2019.

<sup>2</sup> Sinamo, Jansen H, *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*, (Jakarta: PT Spirit Mahardika, 2011), hal 35.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.<sup>3</sup> Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan dan keberhasilan

---

<sup>3</sup> Sinamo, *Etos Kerja...*, hal 39

sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.<sup>4</sup>

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bersemangat dapat memberikan pengaruh positif dilingkungannya. Sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan pemerintah tersebut sehingga pemerintahan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.<sup>5</sup> Dinas Syariat Islam adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintahan aceh dibidang keistimeaan dan kekhususan pelaksanaan syariat islam memiliki tugas melaksanakan tugas umum dan tugas khusus pemerintah Kota Banda Aceh mengenai pembangunan di bidang pelaksanaan syariat islam.<sup>6</sup>

Sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008, Dinas Syariat Islam diberikan tugas dan kewenangan untuk melaksanakan bimbingan dan penyuluhan syariat islam yang meliputi aspek akidah, ibadah, muamalah dan akhlak, melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap penerapan qanun-qanun atau penerapan perundang-undangan lainnya, dan Dinas Syariat Islam

---

<sup>4</sup> Regina Aditya Reza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”, Skripsi (Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro), hal (tidak di terbitkan).

<sup>5</sup> M. Kurniawan, “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darul Tauhid Cabang Palembang)”, Skripsi (Palembang, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), hal (tidak di terbitkan).

<sup>6</sup> Peraturan Gubernur Aceh Nomor 131 Tahun 2016 Tentang: *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Syariat Islam Aceh*, pasal 4 dab 5.

disertai kewenangan melakukan tindakan *preventif* (pencegahan) terhadap pelanggaran syariat islam yang telah diterapkan dan disertai dengan qanunnya.<sup>7</sup>

Dinas syariat islam diaceh memiliki peran sebagai perangkat daerah dan merupakan unsur pelaksana syariat di lingkungan pemerintah daerah dengan tugas utama membantu gubernur aceh dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang Dinas Syariat Islam bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Dinas Syariat Islam berperan untuk mewujudkan aktualisasi islam secara menyeluruh dan universal dan membangun dan mewujudkan masyarakat yang taat kepada nilai-nilai islam.<sup>8</sup>

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa permasalahan yang dijumpai, seperti organisasi dan tata kelola pemerintahan di Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh masih belum maksimal dalam menjalankan fungsinya, hal ini terlihat dari tumpang tindihnya tupoksi dan beban kinerja antar bidang di Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh belum seimbang.

Tata kelola pemerintahan belum dilaksanakan dengan secara baik yang tergambar dari belum efisien dan efektifnya penggunaan anggaran, distribusi aparatur yang tidak merata dan penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan keahliannya, belum efisien dan efektifnya pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya

---

<sup>7</sup> Mairul Hazami, dkk, *Syariat Islam Dalam Angka Kota Banda Aceh 2013*, (Banda Aceh, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 2013), hal 13.

<sup>8</sup> Taufik Adnan Amal, Samsul Rizal Panggabean, *Politik Syariat Islam Dari Indonesia Hingga Nigeria*, (Jakarta: Pustaka Alvabet, 2004), hal 110.

sumber daya aparatur yang masih lemah, hal ini tergambar dari belum optimalnya kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.<sup>9</sup>

Dinas Syariat Islam mempunyai wewenang penuh mengawasi seluruh kegiatan atau menjalankan aktifitas dakwah kepada masyarakat Kota Banda Aceh. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang: **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh ?
2. Berapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas syariat islam kota banda aceh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan serta yang berkaitan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

---

<sup>9</sup> Qanun Aceh Nomor 12 Tahun 2013 Tentang: *RPJM Aceh Tahun 2012-2017, Bab IV Permasalahan dan Tantangan Aceh*, hal 91.



1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas syariat islam kota banda aceh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman serta tolak ukur dalam etos kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### **E. Penjelasan Konsep/ Istilah Penelitian**

Guna untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam memahami istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian ini maka perlu di jelaskan pengertian beberapa istilah sebagai berikut :



### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang dapat mempengaruhi atau yang timbul dari sesuatu seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang untuk menuju ke arah yang lebih positif.<sup>10</sup>

### 2. Etos kerja

Etos kerja adalah gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya.<sup>11</sup>

### 3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### 4. Dinas syariat islam

Dinas syariat islam adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung pemerintah aceh dibidang keistimewaan dan kekhususan pelaksanaan syariat islam dan dinas syariat islam dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA (sekretaris daerah).<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal 74.

<sup>11</sup> Sinamo, *Etos Kerja...*, hal 42

<sup>12</sup> Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 Tentang: *Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam* , Pasal 6.

Dari uraian di atas dapat di pahami bahwa Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, untuk mengetahui bagaimana gairah atau semangat yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yang berdampak terhadap penilaian kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan untuk dikerjakan, sejauh mana berjalan atau tidaknya suatu pekerjaan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

Dalam studi literatur ini, penulis mencatatkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam mengembangkan penelitian yang dibuat oleh penulis.

Tabel 2.1.  
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Kajian
1.	Annidjatun Zahra	2015	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Managemen	Teknik pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).	Etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Managemen Yogyakarta sebesar 53,9%.
2.	Juwita Sari	2009	Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT, Bank Muamalat Indonesia, tbk Cabang Medan	Analisi regresi berganda, uji t dan uji f.	Dari hasil analisis pengembangan karyawan terdapat pengaruh positif antara pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia, tbk

					sebesar 61,9%.
3.	Prasetyo Utomo	2006	Pengaruh Pemberdayaan, Lingkungan Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel	Regresi berganda dengan uji t dan uji f	hasil uji korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi dan menunjukkan hubungan antara pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif.

## B. Etos Kerja

### 1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos dikenal juga dengan kata etika/ etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan moral, sehingga etos disebut semacam gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk menyempurnakan segala sesuatu

dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya.<sup>13</sup>

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.<sup>14</sup>

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah totalitas kepribadian dari diri individu dan bagaimana cara dari individu itu sendiri mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun dan sabar) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Penetapan etos kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang. Etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut, yaitu :

---

<sup>13</sup> Khasanah Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta: Harapan Utama, 2004), hal 23

<sup>14</sup> Sinamo, *Etos Kerja...*, hal 35.

- a. Kerja keras
- b. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- c. Kreativitas selama bekerja
- d. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- e. Ketepatan waktu dalam bekerja
- f. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.<sup>15</sup>

## 2. Indikator-Indikator etos kerja

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

### a. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

### b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

### c. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

---

<sup>15</sup> Ikhsan Abd. Wahid. "Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali". e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 156-163.



d. Penyesuaian diri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.<sup>16</sup>

3. Aspek- Aspek Pengukuran Etos Kerja

Paradigma kerja yang profesional menurut jansen sinamon ada 8 aspek dalam mengukur etos kerja antara lain adalah :

a. Kerja adalah rahmat

Karena kerja merupakan pemberian dari yang maha kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

b. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

c. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.

d. Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

e. Kerja adalah ibadah

---

<sup>16</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 2002), hal 58.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khalid sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan dan harus bekerja serius penuh pengabdian.

f. Kerja adalah seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, kreatif dan gagasan inovatif.

g. Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan ketekunan dan penuh keunggulan.

h. Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh rendah hati.<sup>17</sup>

### C. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi, atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.<sup>18</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya berdasarkan

<sup>17</sup> Sinamon, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta : Institut Mahardika, 2011), hal 34.

<sup>18</sup> Suyandi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), hal 4.

persyaratan pekerjaan yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang di nilai terpisah dari hasil kerja.<sup>19</sup>

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Wilson, kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat di selesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.<sup>20</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hal 67.

<sup>20</sup> Wilson, B, *Penilaian Kinerja*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal 189.

<sup>21</sup> Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2009), hal 94.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan karyawan dengan mencapai target yang di inginkan. Penilaian kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kerja.

Kinerja seorang karyawan akan dapat meningkat apabila karyawan itu sadar sepenuhnya akan tugas dan pekerjaannya itu serta memiliki keinginan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya itu dengan sempurna.<sup>22</sup> Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Kuantitas pekerjaan

Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah di tentukan.

b. Kualitas pekerjaan

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau pun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.

c. Ketepatan waktu

---

<sup>22</sup> Wilson, *Penilaian Kinerja...*, hal 114

Tingkat suatu aktivitas disesuaikan pada waktu yang awal diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.<sup>23</sup>

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan.

## 2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja adalah suatu konstrukt multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

---

<sup>23</sup>John Bernardin, kurniarti, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Cetakan Kelima, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007), hal 87.



- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>24</sup>

Untuk mendefinisikan kinerja yang akurat seorang manajer atau pimpinan harus memperhatikan tiga unsur: *goals* (sasaran), *measure* (ukuran), dan *assesment* (penilaian). Penetapan sasaran mempunyai catatan kesuksesan yang terbukti dalam meningkatkan kinerja dalam aneka *setting* dan budaya.<sup>25</sup>

#### **D. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan, apabila dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan sebab akibat yang memengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: BPEF, 2010), hal 20-22.

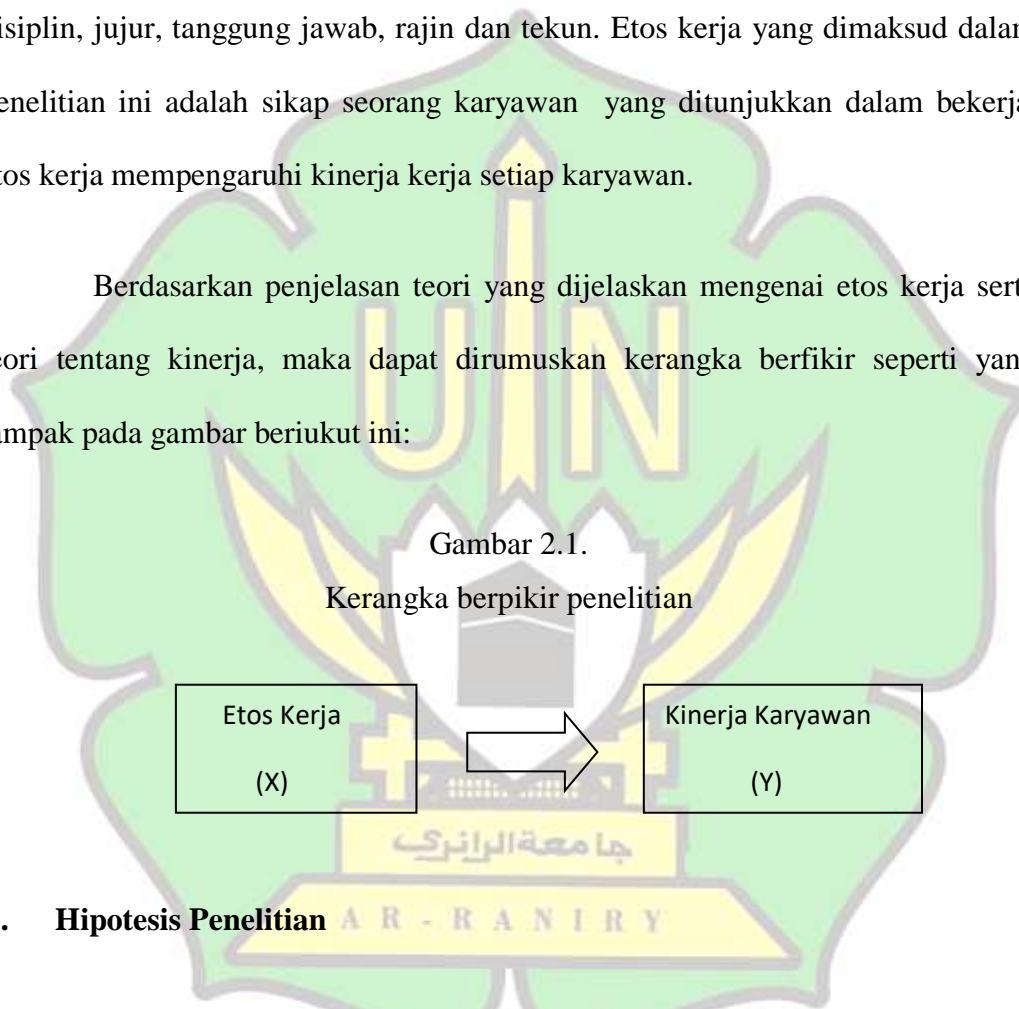
<sup>25</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja...*, hal 25.

<sup>26</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal 215



Etos kerja sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada dalam masyarakat. Tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup: Kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja, etos kerja mempengaruhi kinerja kerja setiap karyawan.

Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan mengenai etos kerja serta teori tentang kinerja, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir seperti yang tampak pada gambar berikut ini:



#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, setelah menetapkan anggaran dasar dengan demikian kebenaran dari teori ini masih perlu

diuji.<sup>27</sup> Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data lapangan.

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0$  = Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1$  = Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



---

<sup>27</sup>Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.(Jakarta : Renika Cipta, 2006), hal 71.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel dalam penelitian, dimaksudkan untuk memperjelas istilah dan membuat batasan sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel etos kerja yang telah dikembangkan oleh para ahli untuk mempermudah menjabarkan indikator yang akan dijadikan instrumen pengukuran dari responden dalam memberikan tanggapan atas pernyataan sebagai dasar pengukuran kinerja karyawan.

Tabel 3.1.  
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabels	Definisi variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
-----------	-------------------	-----------	--------	-------	-----------------

**Independent variabel (X)**

Etos Kerja	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo, Jansen H, 2011 : 35)	-menghargai waktu -tangguh dan pantang menyerah -keinginan untuk mandiri -penyesuaian diri	1-411111	Interval	A1-A5
------------	--	---	----------	----------	-------

### Dependent variabel (Y)

Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang di nilai terpisah dari hasil kerja. (Anwar Prabowo Mangkunegara, 2005 : 67)	-kuantitas pekerjaan  -kualitas pekerjaan  -ketepatan waktu  -komitmen kerja	1- 4	Interval	B1-B5
------------------	--	--	------	----------	-------

### B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kualitatif lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsidan Tesis Bisnis*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1998), hal 36.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survei yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Metode survei yang penulis gunakan adalah metode penyebaran angket/ kuesioner.<sup>29</sup>

### C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Subjek Penelitian

Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang di berikan kepadanya.<sup>30</sup> Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

#### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>31</sup> Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah semua jumlah karyawan di Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

---

<sup>29</sup> Moh, Nazir. *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal 56.

<sup>30</sup> Suharmisi arikunto, *Prosedur Penelitian*...., hal 190.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung :Alfabet, 2010), hal 115.

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*...., hal 116.

Teknik dalam pengambilan sampel adalah teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Pengertian sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana seluruh karyawan yang bekerja atau bertugas di Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Kantor Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh yang berjumlah 32 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun dari hasil pengolahan data kualitatif.<sup>33</sup> Jadi angka tersebut berbentuk angka, diperoleh dari jawaban karyawan yang diperoleh dari hasil dari kuesioner yang diolah, guna menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

##### **1. Mengumpulkan data primer**

Data primer atau data pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>34</sup> Guna untuk

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 13.

<sup>34</sup> Dr. Saifuddin Azwar, MA, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal



memperoleh data yang dibutuhkan maka, teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. *Observasi* (pengamatan)

*Observasi* disebut sebagai proses pengamatan, proses dimana peneliti atau pengamat terjun langsung ke lapangan lokasi penelitian dan menafsirkan atas apa yang terjadi dalam sebuah fenomena.

b. Dokumentasi

Dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai struktur organisasi, catatan, agenda, buku yang berhubungan Dinas Syariat Islam mengenai gambaran umum lokasi penelitian, dan lain sebagainya pemerintahan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

c. Pengisian kuisisioner atau angket

Mengumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yang menjadi anggota sampel, angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data tentang etos kerja di Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan jawaban yang di berikan dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda.

Selanjutnya pembuatan angket yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- 1) Menentukan kisi-kisi angket
- 2) Menentukan jumlah butir angket
- 3) Menentukan tipe angket
- 4) Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2.  
Kisi-Kisi Angket

Komponen	Indikator	No butir	Jumlah
Etos Kerja	- menghargai waktu	1	1
	- tanggung dan pantang menyerah	2	1
	- keinginan untuk mandiri	3	1
	- penyesuaian	4	1
Kinerja Karyawan	- kuantitas pekerjaan	5	1
	- kualitas pekerjaan	6	1
	- ketepatan waktu	7	1
	- komitmen kerja	8	1
	Jumlah butir pertanyaan	8	8

Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: Sangat tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS), dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang di berikan dengan pemberian skor sebagai berikut:

- 1) STS : sangat setuju skor 1
- 2) TS : tidak setuju skor 2
- 3) KS : kurang setuju skor 3
- 4) S : setuju skor 4
- 5) SS : sangat setuju skor 5

## 2. Mengumpulkan data sekunder

Data sekunder yang dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik dari literatur, artikel, data Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yang di peroleh dari pihak luar, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan penelitian.

Data yang diperoleh peneliti dari sumber data yang sudah ada. Pada sumber data sekunder, data yang diambil tidak dari sumber langsung asli. Dan juga merupakan data pendukung yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literature lain meliputi:

- a. Dokumen yaitu suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam suatu masalah atau persoalan. Sedangkan dokumentasi adalah kegiatan atau proses pekerjaan mencatat atau merekam suatu peristiwa dan objek atau aktifitas yang dianggap berharga dan penting.
- b. Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.<sup>35</sup>

## **E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Teknik Pengolahan Data**

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan

---

<sup>35</sup> Dr. Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian...*, hal 30.

instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.<sup>36</sup>

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.<sup>37</sup> Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Adapun rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana :

- N = Jumlah responden
- X = skor yang diperoleh dari seluruh item
- Y = skor total dari seluruh item

<sup>36</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal 41.

<sup>37</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal 211.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.<sup>38</sup>

## 2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka dianalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

### a. Pengukuran Variabel

Variabel Independen, yaitu Etos Kerja (X) merupakan gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya.

Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) diartikan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

---

<sup>38</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, Hal. 221-222



Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, persamaan umum dari model penelitian dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Etos Kerja

#### b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dilakukan melalui SPSS versi 20 dan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

$$kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd = Nilai koefisien determinasi

$R_{yx}^2$  = Nilai koefisien korelasi.<sup>39</sup>

#### c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi (uji t) dilakukan melalui SPSS versi 22.

---

<sup>39</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal 87.

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

Dimana :

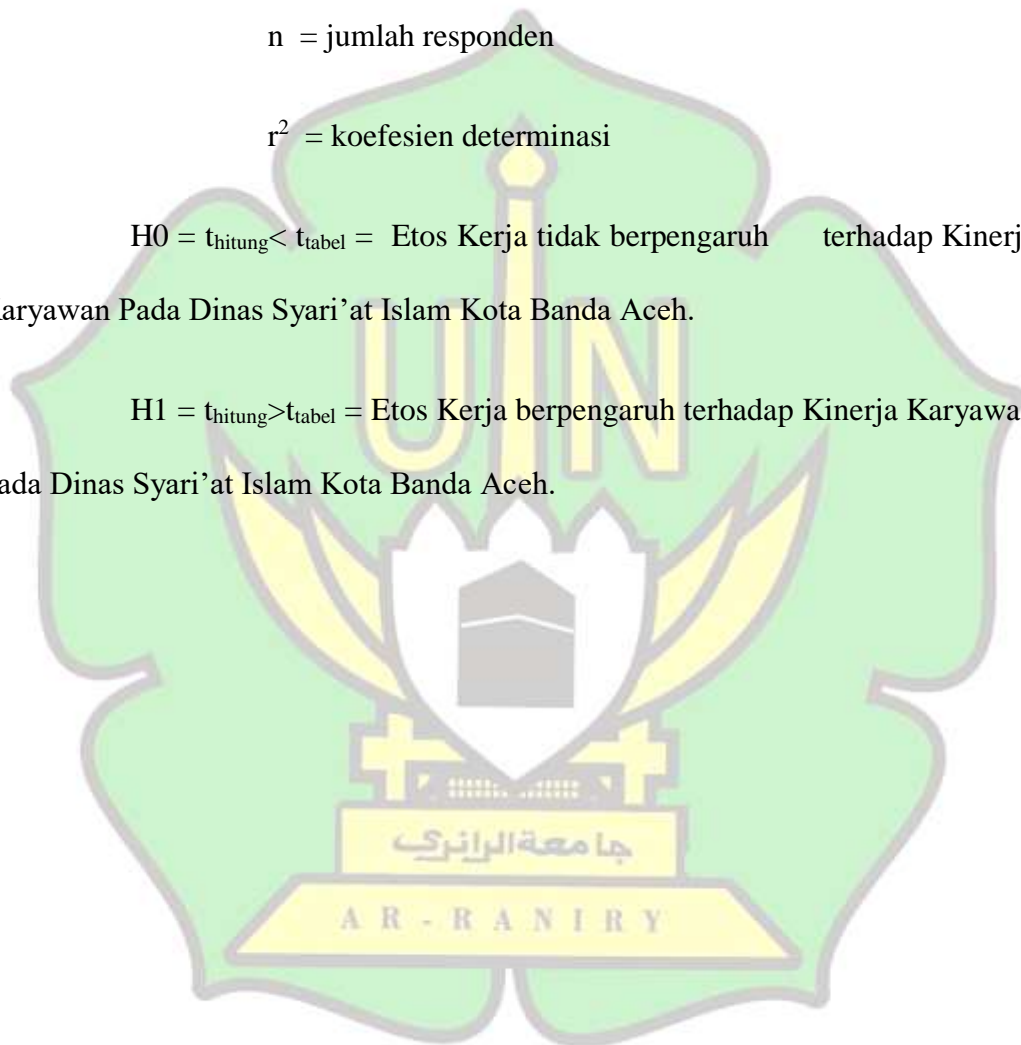
r = koefesien korelasi

n = jumlah responden

$r^2$  = koefesien determinasi

$H_0 = t_{hitung} < t_{tabel} =$  Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh.

$H_1 = t_{hitung} > t_{tabel} =$  Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh dibentuk dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 9 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh (Lembaran Daerah Kota Banda Aceh Tahun 2004 Nomor 10 Seri D Nomor 3). Sejak tahun 2009 susunan organisasi Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh berubah, hal ini sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh.<sup>40</sup>

Sesuai dengan Qanun Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang terdiri dari 4 (empat) Bidang yaitu Bidang Bina Ibadah dan Muamalah, Bidang Pengembangan Syariat dan Dayah, Bidang Dakwah, Bidang Fardhu Kifayah dan didukung oleh Sekretariat.<sup>41</sup>

Adapun struktur organisasi dan tata kerja Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh sesuai dengan Qanun Aceh, dalam pasal 76 Qanun No 2 Tahun 2008 menjelaskan struktur organisasi Dinas Syariat Islam sebagai berikut:

1) Susunan organisasi Dinas Syariat Islam, terdiri dari :

a. Kepala Dinas Syariat Islam

---

<sup>40</sup> Mairul Hazami, dkk, *Syariat Islam Dalam Angka Kota Banda Aceh 2013*, (Banda Aceh, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 2013), hal 3.

<sup>41</sup> Mairul Hazami, *Syariat Islam...*, hal 4.

- b. Sekretariat
  - c. Bidang Bina Ibadah dan Muamalah
  - d. Bidang Dakwah
  - e. Bidang Pengembangan Syariah dan Dayah
  - f. Bidang Fardhu Kifayah
- 2) Sekretariat, terdiri dari :
- a. Subbagian Umum
  - b. Subbagian Kepegawaian
  - c. Subbagian Keuangan
- 3) Bidang Bina Ibadah dan Muamalah, terdiri dari :
- a. Seksi Bina Ibadah dan Haji
  - b. Seksi Bina Muamalah dan Zakat
  - c. Seksi Sarana dan Prasarana Peribadatan
- 4) Bidang Dakwah, terdiri dari :
- a. Seksi Bina Aqidah
  - b. Seksi Syiar Islam
  - c. Seksi Bina Generasi Muda dan Kader Dakwah
- 5) Bidang Pengembangan Syariah dan Dayah, terdiri dari :
- a. Seksi Bina Akhwal Hukum Keluarga
  - b. Seksi Perundang-undangan dan Hukum Islam
  - c. Seksi Pengembangan Dayah<sup>42</sup>
- 6) Bidang Fardhu Kifayah, terdiri dari :

---

<sup>42</sup> Mairul Hazami, *Syariat Islam...*, hal 33.

- a. Seksi Registrasi dan Perlengkapan
- b. Seksi Tajhiz dan Pemakaman
- c. Seksi Penertiban Makam.<sup>43</sup>

Adapun tugas umum Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, sebagaimana dalam pasal 79 menyebutkan tugas Dinas Syariat Islam yaitu melaksanakan tugas umum pemerintahan serta pelaksanaan syariat islam sesuai peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Dinas Syariat Islam menyelenggarakan fungsi ( pasal 80), yaitu :

- a) Pelaksanaan urusan ketausahaan dinas
- b) Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang
- c) Pelaksanaa tugas yang berhubungan dengan perencanaan, penyiapan pra rancangan Qanun dan produk hukum lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan syariat islam serta mendokumentasikan dan menyebarluaskan hasil-hasilnya
- d) Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan penyiapan dan pembinaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelaksanaan syariat islam
- e) Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan urusan haji

---

<sup>43</sup> Mairul Hazami, *Syariat Islam...*, hal 33.



- f) Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan kelancaran dan ketertiban pelaksanaan peribadatan dan penataan sarannya serta menyemarakkan syiar islam
- g) Pelaksanaan tugas pemberdayaan dayah, baik pemberdayaan santri, manajemen pengasuhan dan infrastruktur dayah
- h) Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pembinaan, penyuluhan, pengembangan dan pengawasan pelaksanaansyariat islam
- i) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi data atau lembaga terkait lainnya di bidang pelaksanaan syariat islam<sup>44</sup>

Program Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh kegiatan- kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka peningkatan kesadaran masyarakat Kota Banda Aceh terhadap pelaksanaan syariat islam dan pembinaan ke arah pengembangan syariat islam adalah :

- 1) Program pembinaan dan pengembangan syariat islam, meliputi :
  - a. Sosialisasi qanun syariat islam
  - b. Pemberdayaan meunasah dan balee seumeubeut (tempat pengajian)
  - c. Operasional pengawasan terpadu
- 2) Program penelitian dan pengembangan syariat islam
  - a. Penerbitan jurnal, workshop, kajian dan seminar
  - b. Bimbingan hukum keluarga

---

<sup>44</sup> Mairul Hazami, *Syariat Islam...*, hal 33.

- 3) Program penyemarakkan syiar islam
- 4) Program pemberdayaan sarana dan prasarana ibadah
- 5) Program bimbingan ibadah
  - a. Pembinaan pendidikan dan pengajian masyarakat
  - b. Bimbingan pengajian AL- Quran dan LPTQ
- 6) Program pembinaan aqidah ummat
  - a. Peningkatan pemahaman aqidah bagi masyarakat
  - b. Penangkalan usaha pendangkalan aqidah
- 7) Program penyuluh agama islam dan sosialisasi qanun
- 8) Program keserasian kebijakan pelaksanaan syariat islam
- 9) Program pembinaan fardhu kifayah<sup>45</sup>

## **B. Karakteristik Responden**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuesioner pada juli 2019 kepada 32 responden karyawan kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Adapaun karakteristik responden sebagai berikut.

---

<sup>45</sup> Mairul Hazami, *Syariat Islam...*, hal 33.

## 1. Jenis Kelamin

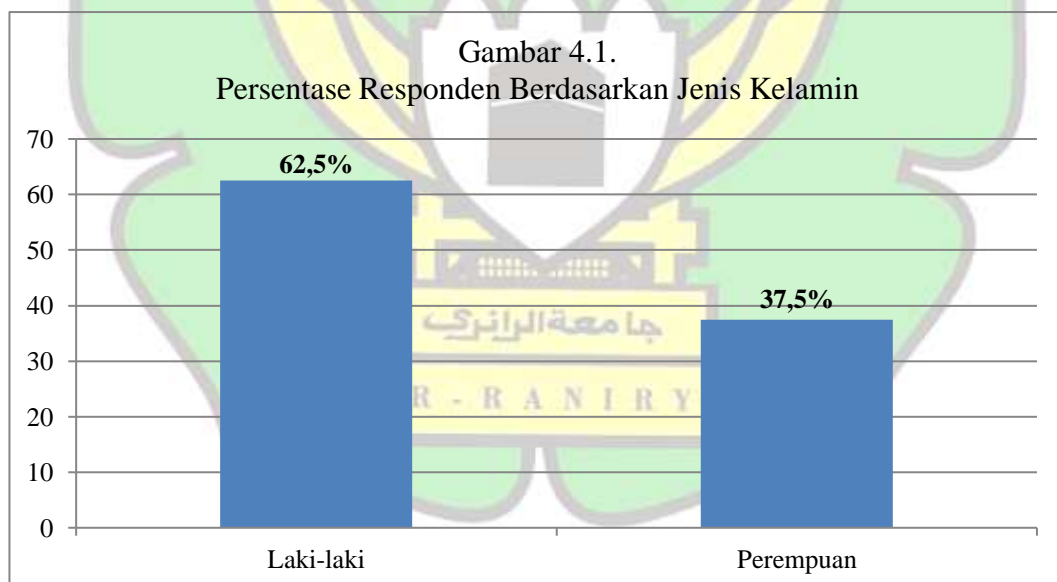
Tabel 4.1.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	20	62.5	62.5	62.5
Valid Perempuan	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut :



Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 62,5%, sedangkan perempuan adalah 37.5%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

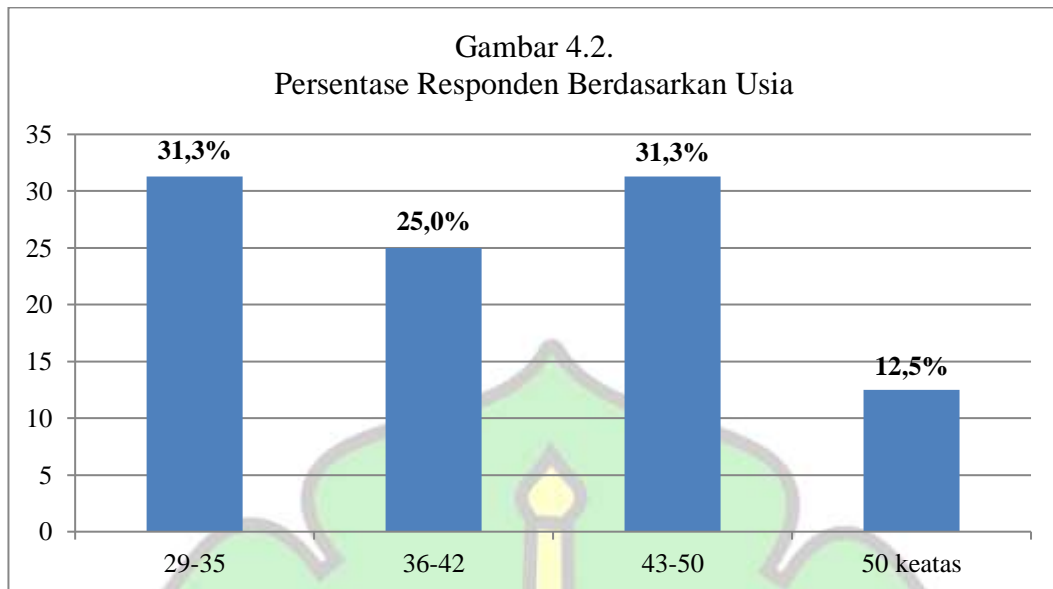
## 2. Usia

Tabel 4.2.  
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
29-35	10	31.3	31.3	31.3
36-42	8	25.0	25.0	56.3
Valid 43-50	10	31.3	31.3	87.5
50 keatas	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 29-35 tahun berjumlah 10 orang, usia 36-42 tahun berjumlah 8 orang, usia 43-50 tahun berjumlah 10 orang, usia 50 tahun ke atas berjumlah 4 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 29-35 tahun adalah 31.3%, usia 36-42 tahun adalah 25.0%, usia 43-50 tahun adalah 31.3%, usia 50 tahun ke atas adalah 12.5% .

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 29-35 dan 43-50 adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia 36-42 tahun dan responden yang berusia 50 tahun ke atas merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.



### 3. Status Perkawinan

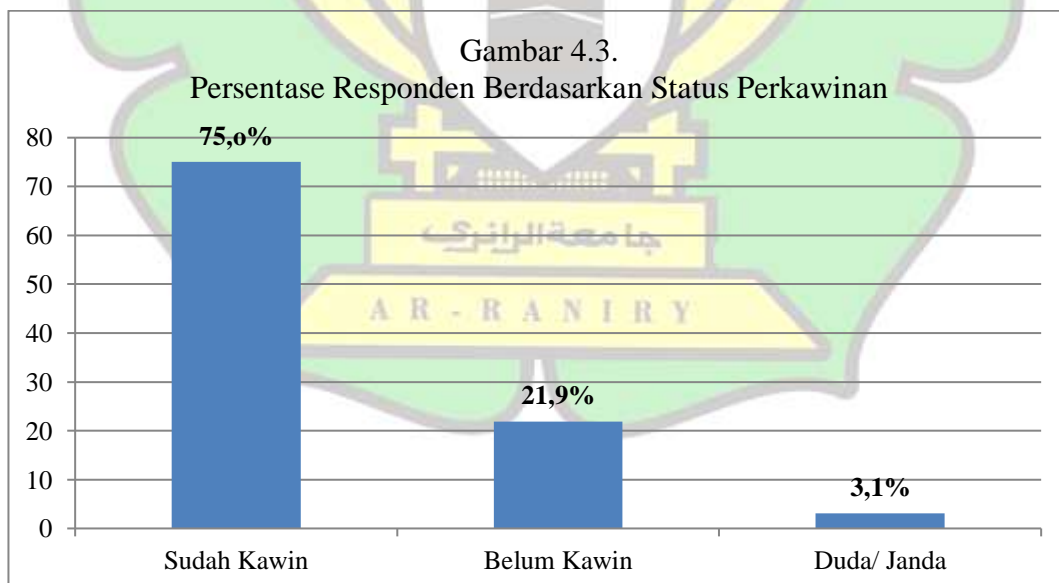
Tabel 4.3.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sudah kawin	24	75.0	75.0	75.0
Belum kawin	7	21.9	21.9	96.9
Duda/ janda	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang sudah kawin berjumlah 24 orang, yang belum kawin berjumlah 7 orang, sedangkan yang duda/ janda berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase responden berdasarkan status perkawinan yaitu, yang sudah kawin adalah 75.0%, yang belum kawin adalah 21.9%, yang duda/ janda adalah 3.1%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah kawin adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. kemudian diikuti responden yang belum kawin dan responden yang duda/ janda merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

#### 4. Pendidikan Terakhir

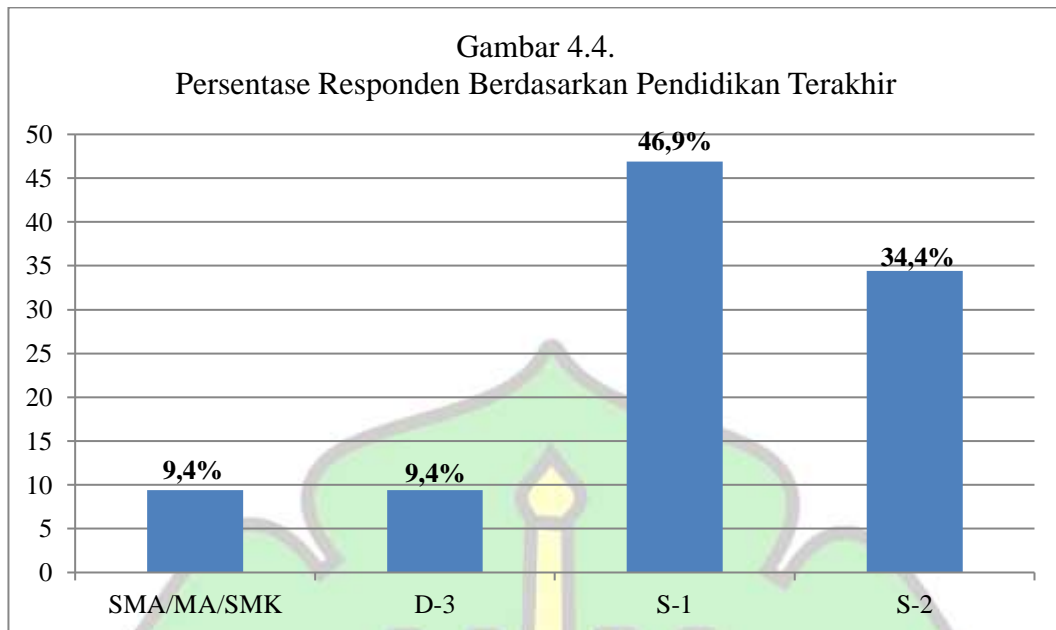
Tabel 4.4.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/MA/ SMK	3	9.4	9.4	9.4
D-3	3	9.4	9.4	18.8
S-1	15	46.9	46.9	65.6
S-2	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/MA/ SMK berjumlah 3 orang, D-3 berjumlah 3 orang, S-1 berjumlah 15 orang, dan S-2 berjumlah 11 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase responden berdasarkan pendidikan terakhirnya SMA/MA/ SMK adalah 9.4%, D-3 adalah 9.4%, S-1 adalah 46.9%, dan S-2 adalah 34.4%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa responden yang pendidikan terakhir S-1 merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. kemudian diikuti responden yang pendidikan terakhir S-2 dan responden yang pendidikan terakhir D-3 dan SMA/MA/ SMK merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

## 5. Pangkat dan Golongan

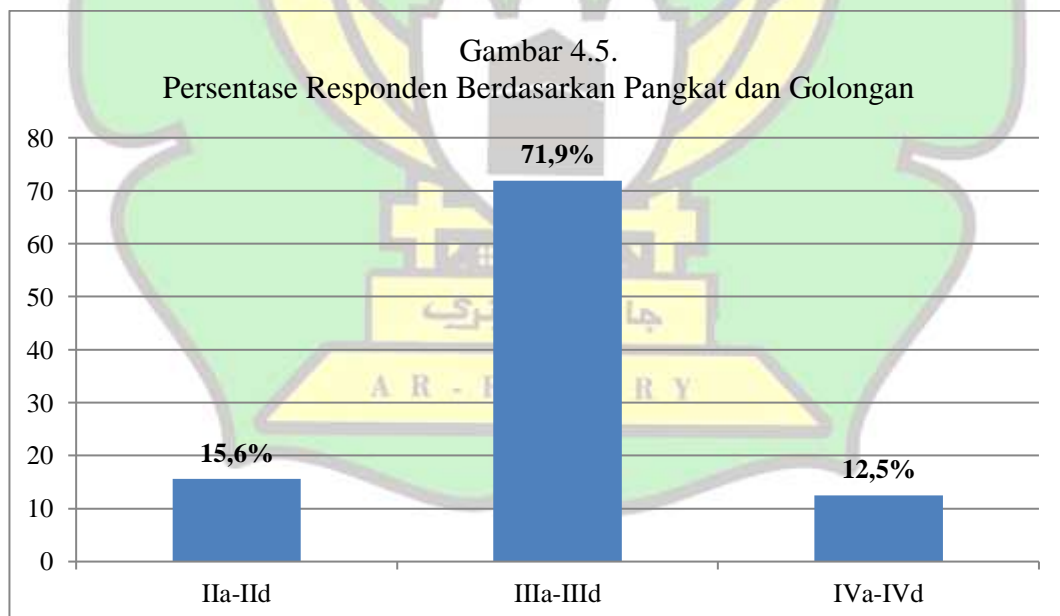
Tabel 4.5.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIa-IIId	5	15.6	15.6	15.6
	IIIa-IIIId	23	71.9	71.9	87.5
	IVa-IVd	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pangkat dan golongan dapat diketahui bahwa jumlah responden yang golongan IIa-IIId berjumlah 5 orang, golongan IIIa-IIIId berjumlah 23 orang, golongan IVa-IVd berjumlah 4 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan golongan yaitu yang golongan Iia-IId adalah 15,6%, golongan IIIa-IIIId adalah 71,9%, golongan IVa-IVd adalah 12,5%.

Oleh karna itu, dari data karakteristik berdasarkan pangkat dan golongan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki golongan IIIa-IIIId merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang golongan Iia-IId dan responden yang memiliki golongan IVa-IVd merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

#### 6. Lama Kerja

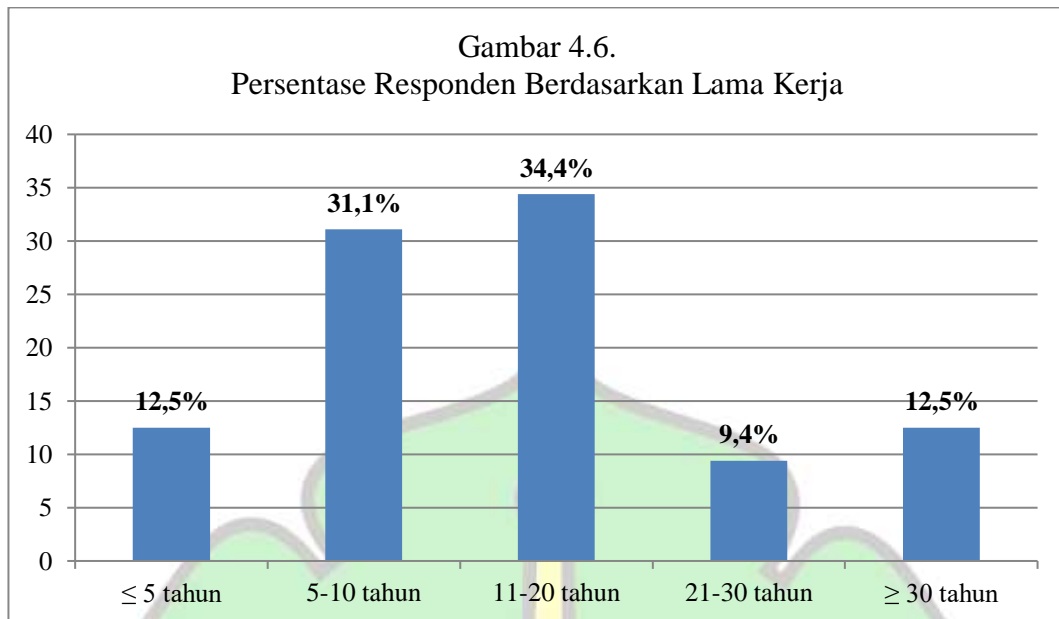
Tabel 4.6.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 5 tahun	4	12.5	12.5	12.5
5-10 tahun	10	31.3	31.3	43.8
11-20 tahun	11	34.4	34.4	78.1
21-30 tahun	3	9.4	9.4	87.5
≥ 30 tahun	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan lama kerja dapat diketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja  $\leq 5$  tahun berjumlah 4 orang, 5-10 tahun berjumlah 10 orang, 11-20 tahun berjumlah 11 orang, 21-30 tahun berjumlah 3 orang,  $\geq 30$  tahun berjumlah 4 orang . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Dari diagram diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan lama kerja yaitu yang lama kerja  $\leq 5$  tahun adalah 12,5%, 5-10 tahun adalah 31,3%, 11-20 tahun adalah 34,4%, 21-30 tahun adalah 9,4%,  $\geq 30$  tahun adalah 12,5%

Oleh karna itu, dari data karakteristik berdasarkan lama kerja dapat di simpulkan bahwa, responden yang memiliki lama kerja 11- 20 tahun merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian di ikuti oleh responden yang lama kerja 5- 10 tahun, lama kerja  $\leq 5$  tahun,  $\geq 30$  tahun dan responden yang memiliki lama kerja 21-30 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.



## 7. Pendapatan

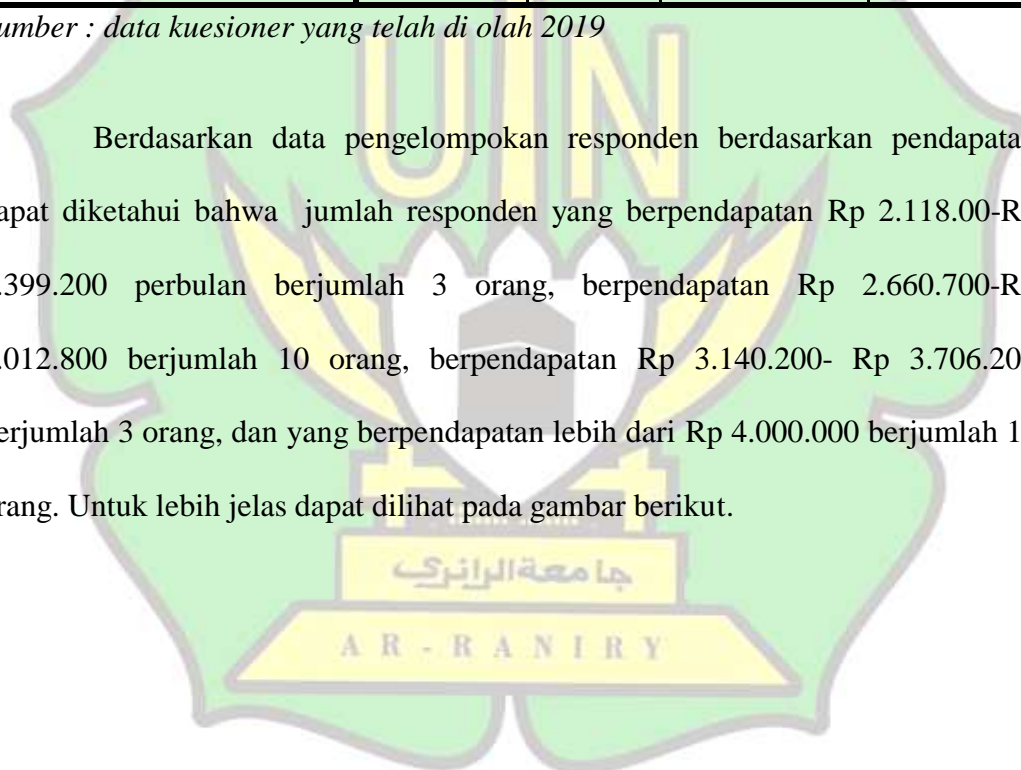
Tabel 4.7.

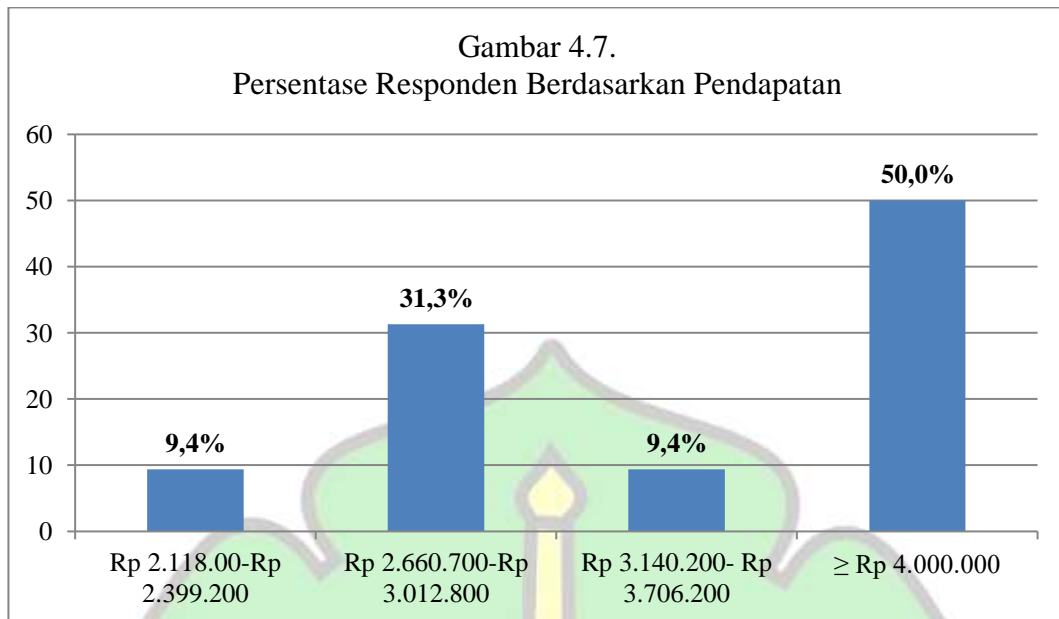
## Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.118.00-Rp 2.399.200	3	9.4	9.4	9.4
Rp 2.660.700-Rp 3.012.800	10	31.3	31.3	40.6
Rp 3.140.200- Rp 3.706.200	3	9.4	9.4	50.0
≥ Rp 4.000.000	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data kuesioner yang telah di olah 2019

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendapatan Rp 2.118.00-Rp 2.399.200 perbulan berjumlah 3 orang, berpendapatan Rp 2.660.700-Rp 3.012.800 berjumlah 10 orang, berpendapatan Rp 3.140.200- Rp 3.706.200 berjumlah 3 orang, dan yang berpendapatan lebih dari Rp 4.000.000 berjumlah 16 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.





Dari diagram diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu responden yang berpendapatan Rp 2.118.00-Rp 2.399.200 perbulan adalah 9.4%, responden yang berpendapatan Rp 2.660.700-Rp 3.012.800 perbulan adalah 31.3%, responden yang berpendapatan Rp 3.140.200- Rp 3.706.200perbulan adalah 9.4%, dan yang berpendapatan lebih dari Rp 4.000.000 perbulan adalah 50.0%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki pendapatan lebih dari Rp 4.000.000 perbulan merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. kemudian diikuti responden yang berpendapatan Rp 2.660.700-Rp 3.012.800 perbulan dan responden yang berpendapatan Rp 2.118.00-Rp 2.399.200 dan Rp 3.140.200- Rp 3.706.200perbulan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

### C. Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh, mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas dan reliabilitas, ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total. Pengujian dilakukan dengan memakai taraf signifikansi 5%. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ .

Untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini jumlah  $df$  dapat di hitung adalah  $32-2$  atau  $df = 30$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat dari  $r_{tabel}$ , Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai  $r_{tabel}$  ( $n-2=30$ ) untuk taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,3494.

Tabel 4.8.  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item pernyataan korelasi	item total	r tabel(Taraf signifikan 5%)	Ket
(X)	Etos Kerja1	0,587		0,3494	Valid
	Etos Kerja 2	0,758			Valid
	Etos Kerja 3	0,490			Valid
	Etos Kerja 4	0,817			Valid
(Y)	Kinerja Karyawan1	0,755		0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,870			Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,830			Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,907			Valid

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 22

Dari tabel dia atas dapat di lihat bahwa koefisien validilitas (R) atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari hasil uji validitas tiap item pertanyaan, maka dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat di lanjutkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila

nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel.<sup>46</sup>

Tabel 4.9.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas coeficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja	4 item pertanyaan	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan	4 item pertanyaan	0,827	Reliabel

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Alpha  $> 0,60 = (\alpha_X = 0,759 \text{ dan } \alpha_Y = 0,827) > 0,60$ . Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliable.

#### **D. Analisis dan Pembahasan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh**

##### **1. Analisis dan Pembahasan Etos Kerja Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh**

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Karyawan Kantor Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh pada bulan juni 2019 di kantor dinas syari'at islam kota banda aceh. Maka penulis akan menganalisis proses Etos

<sup>46</sup> Uma Sekaran, *Research Methods For Business*, ( New York: John Wiley Dan Sons Inc, 2000), hal.206.

Kerjayang terjadi pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.10.  
Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja (X)

Etos Kerja (X)		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%
2	Tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	9	28,1%	23	71,9%
3	Menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	12	37,5%	20	62,5%
4	Melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja	1	3,1%	0	0	1	3,1%	11	34,4%	19	59,4%

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22

Data pada tabel 4.10. diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel etos kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri dan penyesuaian.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 19,25% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ( $15 + 23 + 20 + 19 = 77 : 4 = 19,25\%$ ), setuju sebesar 12% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ( $16 + 9 + 12 + 11 = 48 : 4 = 12\%$ )



= 12%), kurang setuju sebesar 0,5% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ( $1 + 0 + 0 + 1 = 2 : 4 = 0,5 \%$ ), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ), dan sangat tidak setuju sebesar 0,25 %, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 1 = 1 : 4 = 0,25 \%$ ).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori sangat setuju, kemudian kategori setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan sangat tidak setuju, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap etos kerja:

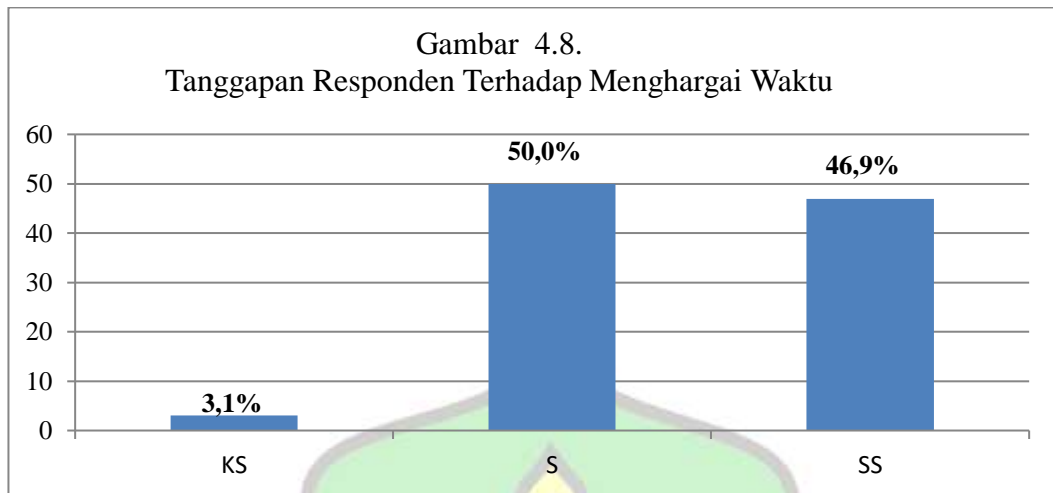
1. Pernyataan “menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1 %), setuju sebanyak 16 orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja, karena 50,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.11.

Tanggapan Responden Terhadap Menghargai Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3,1	3,1	3,1
S	16	50,0	50,0	53,1
SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



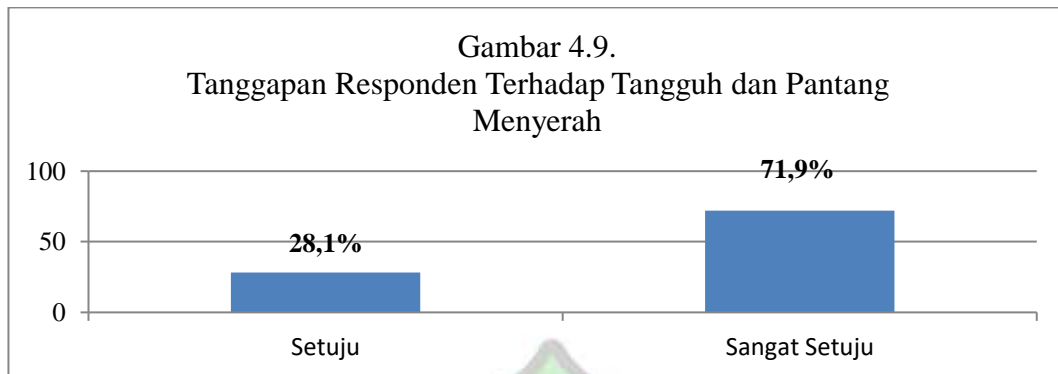
2. Pernyataan “Tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 9 orang (28,1%), dan sangat setuju sebanyak 23 orang (71,9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki rasa tangguh dan pantang menyerah yang lebih dalam bekerja, karena 71,9% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.12.

Tanggapan Responden Terhadap Tangguh dan Pantang Menyerah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	9	28,1	28,1	28,1
Valid SS	23	71,9	71,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



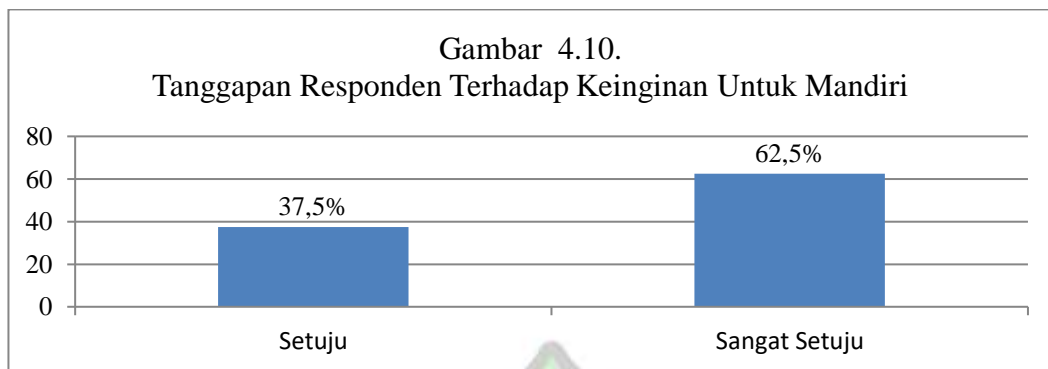
3. Pernyataan “menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 12 orang (37,5%), dan sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5 %). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai akan memilih menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja, karena 62,5% Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Untuk Mandiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	12	37,5	37,5	37,5
Valid SS	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

*Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22*



4. Pernyataan “melakukan penyesuain diri dalam lingkungan kerja”.

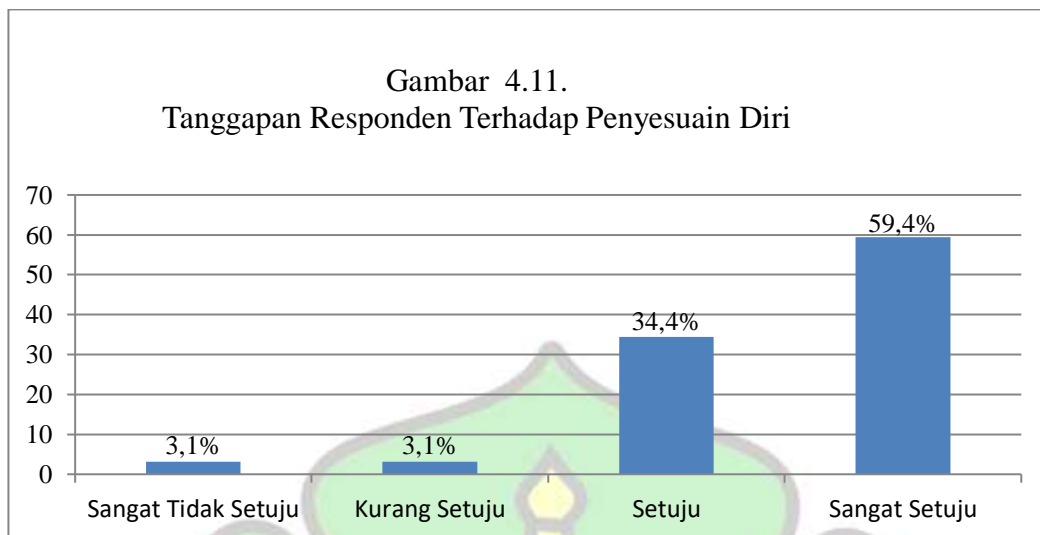
Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (59,4%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat melakukan penyesuain diri dalam lingkungan kerja, karena 59,4% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut :

**Tabel 4.14.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Penyesuain Diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	3,1	3,1	3,1
KS	1	3,1	3,1	6,3
Valid S	11	34,4	34,4	40,6
SS	19	59,4	59,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

*Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22*

Gambar 4.11.  
Tanggapan Responden Terhadap Penyesuain Diri



## 2. Analisis dan Pembahasan Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan pada karyawan Kantor Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh pada bulan juni 2019 di kantor Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh. Maka penulis akan menganalisis proses Kinerja Karyawan yang terjadi pada Kantor Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.15.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Menunjukkan kuantitas pekerjaan sesuai target	0	0	0	0	0	0	19	59,4%	13	40,6%
2 Mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai harapan	0	0	0	0	1	3,1%	16	50,0%	15	46,9%
3 Memaksimalkan	0	0	0	0	0	0	17	53,1%	15	46,9%



	Ketetapan waktudalam bekerja										
4	Mempunyai komitmen kerjadan bertanggung jawab	0	0	0	0	0	0	16	50,0%	16	50,0%

*Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22*

Data pada tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, dan komitmen kerja. Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 14,75% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju ( $13 + 15 + 15 + 16 = 59 : 4 = 14,75\%$ ), setuju sebesar 17% yaitu hasil penjumlahan dari setuju ( $19 + 16 + 17 + 16 = 68 : 4 = 17\%$ ), kurang setuju sebesar 0,25 % yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju ( $0 + 1 + 0 + 0 = 1 : 4 = 0,25\%$ ), tidak setuju sebesar 0,% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ), dan sangat tidak setuju sebesar 0,75%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju ( $0 + 0 + 0 + 0 = 0 : 4 = 0\%$ ).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap kinerja karyawan:

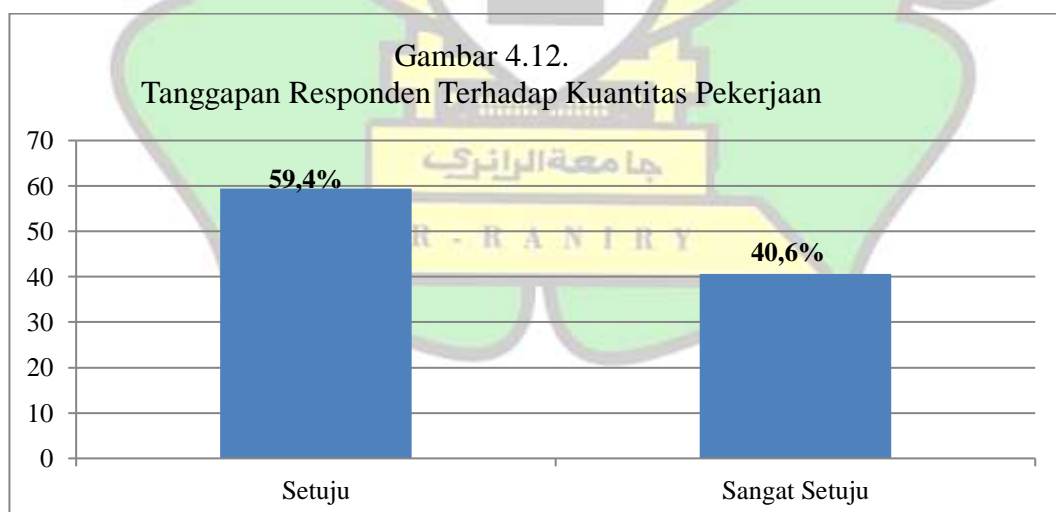


1. Pernyataan “menunjukkan kuantitas pekerjaan sesuai target”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 19 orang (59,4%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (40,6%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan kuantitas pekerjaan sesuai target, karena 59,4% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.16.  
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	19	59,4	59,4	59,4
SS	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



2. Pernyataan “mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai harapan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%),

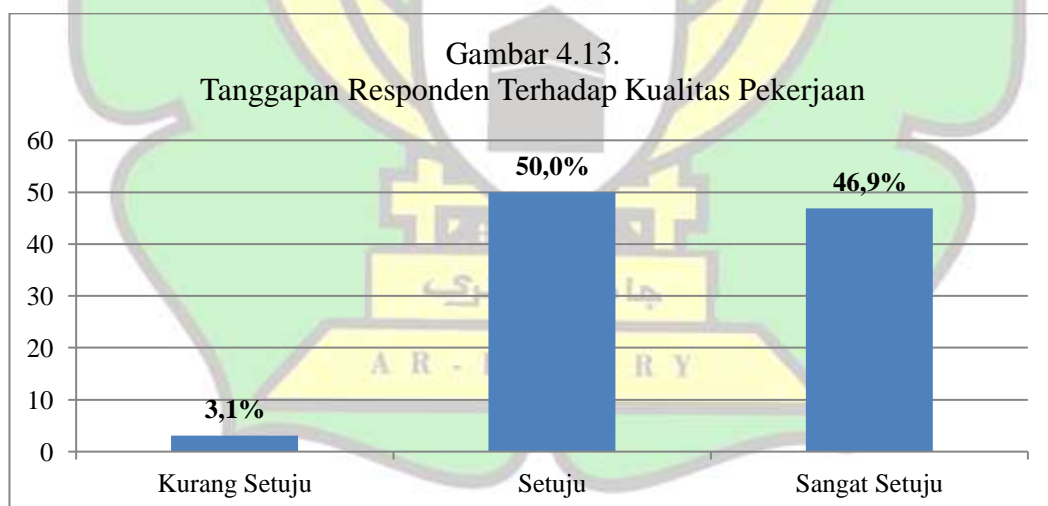
tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%), setuju sebanyak 16 orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai harapan. Karena, 50,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.17.

## Tanggapan Responden Berdasarkan Kualitas Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,1	3,1	3,1
	S	16	50,0	50,0	53,1
	SS	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



3. Pernyataan “memaksimalkanketetapan waktudalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju

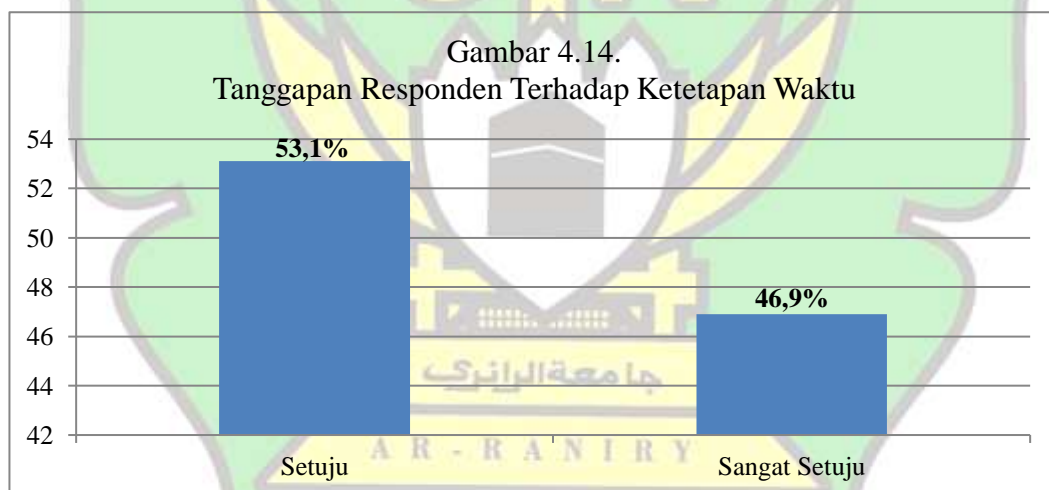
sebanyak 17 orang (53,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu memaksimalkan ketetapan waktu dalam bekerja. Karena, 53,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.18.

Tanggapan Responden Berdasarkan Ketetapan Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	17	53,1	53,1	53,1
SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



#### 4. Pernyataan “mempunyaikomitmen kerjadan bertanggung jawab”.

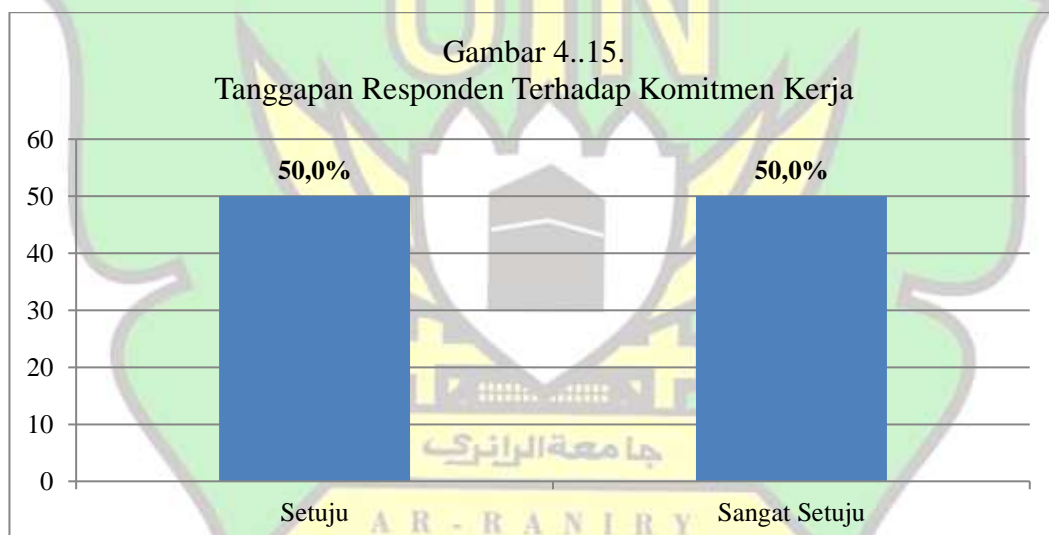
Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 16 orang (50,0%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (50,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat

disimpulkan bahwa karyawan mempunyaikomitmen kerjadan bertanggung jawab. Karena, 50,0% responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.19.  
Tanggapan Responden Berdasarkan Komitmen Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	50,0	50,0	50,0
	SS	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data yang telah di olah menggunakan SPSS Versi 22



#### E. Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas syariat islam kota banda aceh, mencakup analisis regresi sederhana,

koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22.

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Tabel 4.20.  
Koefisien Regresi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,834	2,674		4,051	,000
JML_B	,416	,149	,453	2,786	,009

a. Dependent Variable: JML\_A

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 22

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari dimasukkan data kuesioner ke dalam SPSS versi 22 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

$$y = 10,834 + 0,416x$$

Hasil analisis regresi linear dari tabel diatas menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan regresi nilai

variabel Etos Kerja adalah sebesar 0,009. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi  $< 0,05$  atau signifikansi  $= 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu Etos Kerja (X) dengan signifikansinya 0,009, etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat diartikan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

Tabel 4.21.

Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 <sup>a</sup>	,206	,179	1,456

a. Predictors: (Constant), JML\_B

Dari tabel koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 22 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R square adalah 0,206. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,206.

## 3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai t di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.



Tabel 4.22.

Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,834	2,674		4,051	,000
	JML_B	,416	,149	,453	2,786	,009

a. Dependent Variable: JML\_A

Dari hasil uji t diatasdapat diketahui bahwa nilai t hitung adalah 2,786 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

## 1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

$H_1$ : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

## 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan  $t_{hitung}$ 

Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,786

4. Menentukan  $t_{tabel}$ 

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0,025$  dengan derajat kebebasan (df)  $= n - k = 32 - 2 = 30$ . Maka diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,042

## 5. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima Jika  $t_{hitung} < t_{table}$

$H_0$  ditolak Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,786 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak

7. Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,786 > 2,042$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Syari'at Islam Kota Banda aceh dapat diterima.

#### **F. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ .

Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui

bahwa etos kerja yang diberikan oleh karyawan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **G. Persentase Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh**

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan kepada karyawan pada kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh dan telah diuji menggunakan SPSS versi 22 bahwa besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh sebesar 20,6%.

Hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel 4.21 adalah 0,206 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 20,6% dan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.



## BAB V

### PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

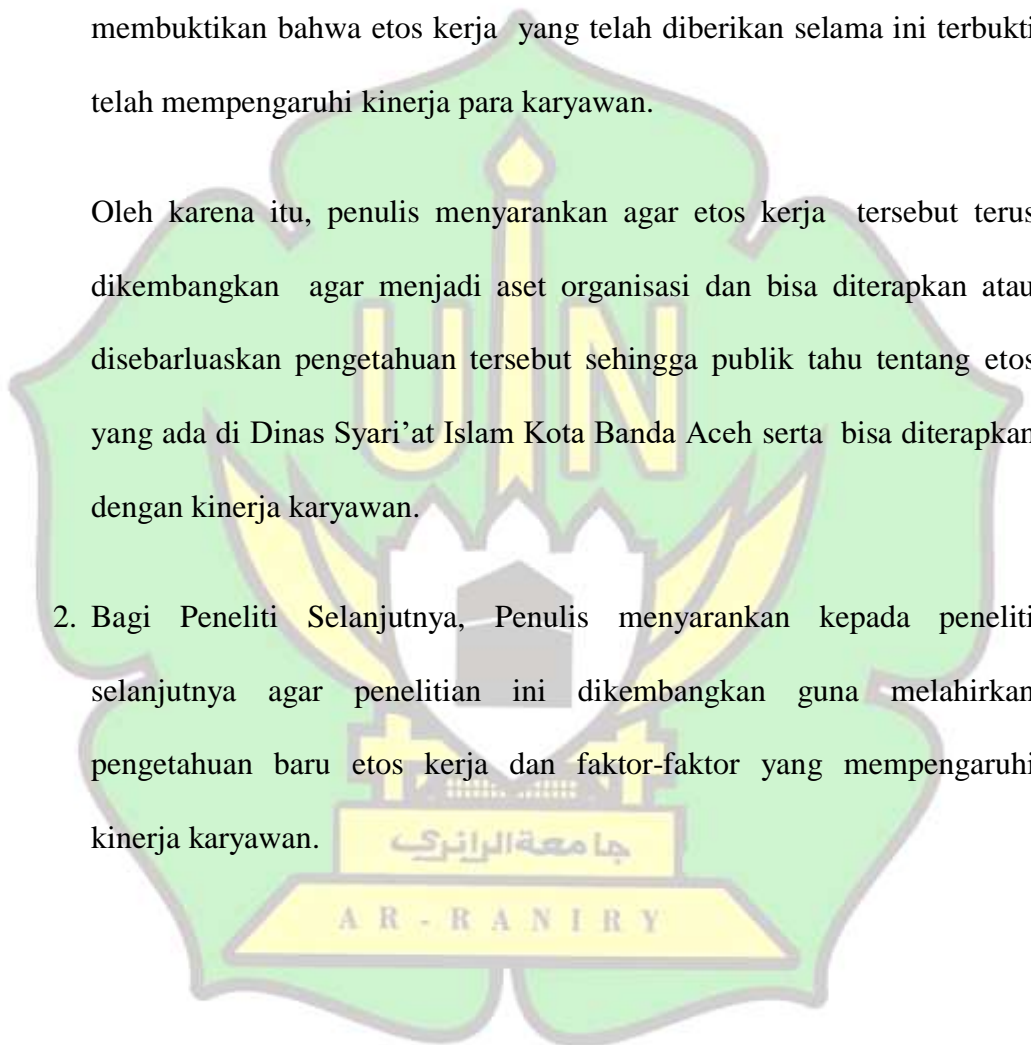
1. Adanya pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian semangat kerja yang diberikan karyawan (responden) yang bekerja pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan oleh hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{hitung}$  adalah  $t_{hitung} (X) > t_{tabel}$  ( $2,786 > 2,042$ ) dan hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Adapun nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,206. Artinya besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh adalah 20,6%.

## B. Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh, dalam hal penilaian dan penerapan etos kerjayang diberikan karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa etos kerja yang telah diberikan selama ini terbukti telah mempengaruhi kinerja para karyawan.

Oleh karena itu, penulis menyarankan agar etos kerja tersebut terus dikembangkan agar menjadi aset organisasi dan bisa diterapkan atau disebarluaskan pengetahuan tersebut sehingga publik tahu tentang etos yang ada di Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh serta bisa diterapkan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru etos kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Saifuddin Azwar, 2014, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Husein Umar, 1998, *Metode Penelitian Untuk Skripsidan Tesis Bisnis*, Jakarta :  
Rajawali Pers.

Husein Umar, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta:  
Raja Grafindo Persada.

Jonathan Sarwono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*, Yogyakarta:  
Graha Ilmu.

Khasanah Uswatun, 2004, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*,  
Yogyakarta: Harapan Utama.

Kurniarti, John Bernardin, 2007, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan  
Karyawan*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: BPF E.

Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Cetakan Pertama Yogyakarta:  
BPEF.

Mairul Hazami, dkk, 2013, *Syariat Islam dalam Angka Kota Banda Aceh 2013*,  
Banda Aceh, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

Malayu Hasibuan, S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan  
ketujuh, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Mangkunegara Anwar Prabowo, 2009, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT Refika  
Aditama.



Moh, Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2007 Tentang: *Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, Pasal 164.

Sinamon, Jansen H, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta : Institut Mahardika.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet.

Suharmisi Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suharsimi, Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Renika Cipta.

Toto Tasmara, 2002, *Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Pres.

Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, 2012, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, Bandung: Alfabeta.

Uma Sekaran, 2000, *Research Methods For Business*, New York: John Wiley Dan Sons Inc.

### **Skripsi**

Ikhsan Abd Wahid. "Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali". e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016.

M. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darul

*Tauhid Cabang Palembang)*”, Skripsi, Palembang, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Regina Aditya Reza, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”, Skripsi, Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: B.4453/Un.08/FDK/Kp.00.4/11/2019

Tentang

**Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020**

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.  
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;  
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;  
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2019, Tanggal 5 Desember 2018.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Mahmuddin, M.Si. (Sebagai Pembimbing Utama)  
2). Raihan, S.Sos.I, MA (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Maulidia  
NIM/Jurusan : 150403013/Manajemen Dakwah (MD)  
Judul : Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Syari'at Islam (Studi di Kota Banda Aceh)
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh  
Pada Tanggal: 14 November 2019 M  
17 Rabi'ul Awwal 1441 H

Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dekan



**Tembusan:**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

**Keterangan:**

SK berlaku sampai dengan tanggal: 14 November 2020 M



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.2074/Un.08/FDK.I/PP.00.9/6/2019

14 Juni 2019

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, 1. Kepala KESBANGPOL Kota Banda Aceh  
2. Kepala Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh  
3. Responden

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Maulidia / 150403013**  
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Dakwah  
Alamat sekarang : Lampeunurut

saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh)*"

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

m. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan,





## PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon (0651) 22888  
Faksimile (0651) 22888, Website : [Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id](http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id). Email : [kesbangpolbna@gmail.com](mailto:kesbangpolbna@gmail.com)

### SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 402

- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor, 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.  
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Membaca : Surat dari Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor : B.2074/Un08/FDK.I/PP.00.9/06/2019 Tanggal 14 Juni 2019 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Maulidia

Alamat : Jl. Soekarno-Hatta, Gp. Lampeuneurut, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar

Pekerjaan : Mahasiswi

Kebangsaan : WNI

Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh (Studi di Kota Banda Aceh)

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh (Pengumpul dan Wawancara)

Tempat/Lokasi/  
Daerah Penelitian : Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

Tanggal dan/atau  
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) bulan

Bidang Penelitian : -

Status Penelitian : Baru

Penanggung Jawab : Yusri (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)

Anggota Peneliti : -

Nama Lembaga : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 26 Juni 2019

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KOTA BANDA ACEH,



*[Signature]*  
**Drs. T. Samsuar, M.Si**

Pembina Utama Muda / NIP. 19660327 198603 1 003

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Pura Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Pertinggal.





**PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH**  
**DINAS SYARIAT ISLAM KOTA BANDA ACEH**  
Jln. Soekarno-Hatta Km 2 Mibo Banda Aceh

Banda Aceh, 6 Agustus 2019

Nomor : Peg.800/286/2019 Kepada  
Sifat : Biasa  
Lampiran : - Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Hal : Surat Keterangan Penelitian UIN Ar-Raniry  
di -  
Banda Aceh.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
Dengan Hormat.

Schubungan dengan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Kota Banda Aceh Nomor : 070/402/2019 tanggal 26 Juni 2019, yang diterbitkan berdasarkan surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Nomor. B. 2074/Un.08/FDK.1/PP.009/06/2019 tanggal 14 Juni 2019, tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian atas nama :

Nama : Maulidia  
Alamat : Jl. Soekarno-Hatta, Gp. Lampeuneurut Kec. Darul  
Imarah, Kab. Aceh Besar  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Kebangsaan : WNI

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melakukan Penelitian pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh, dalam rangka studinya pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dengan judul Skripsi " Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Syari'at Islam Kota Banda Aceh( Studi di Kota Banda Aceh).

Demikian Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya dan terimakasih.

Kepala Dinas Syariat Islam  
Kota Banda Aceh



## Lampiran 5

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda ( √ ) pada salah satu pertanyaan yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i pilih.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

2. Tidak Setuju (TS)

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut banyak tidak benarnya.

3. Kurang Setuju (KS)

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

4. Setuju (S)

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benar

5. Sangat Setuju (SS)

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

Peneliti,

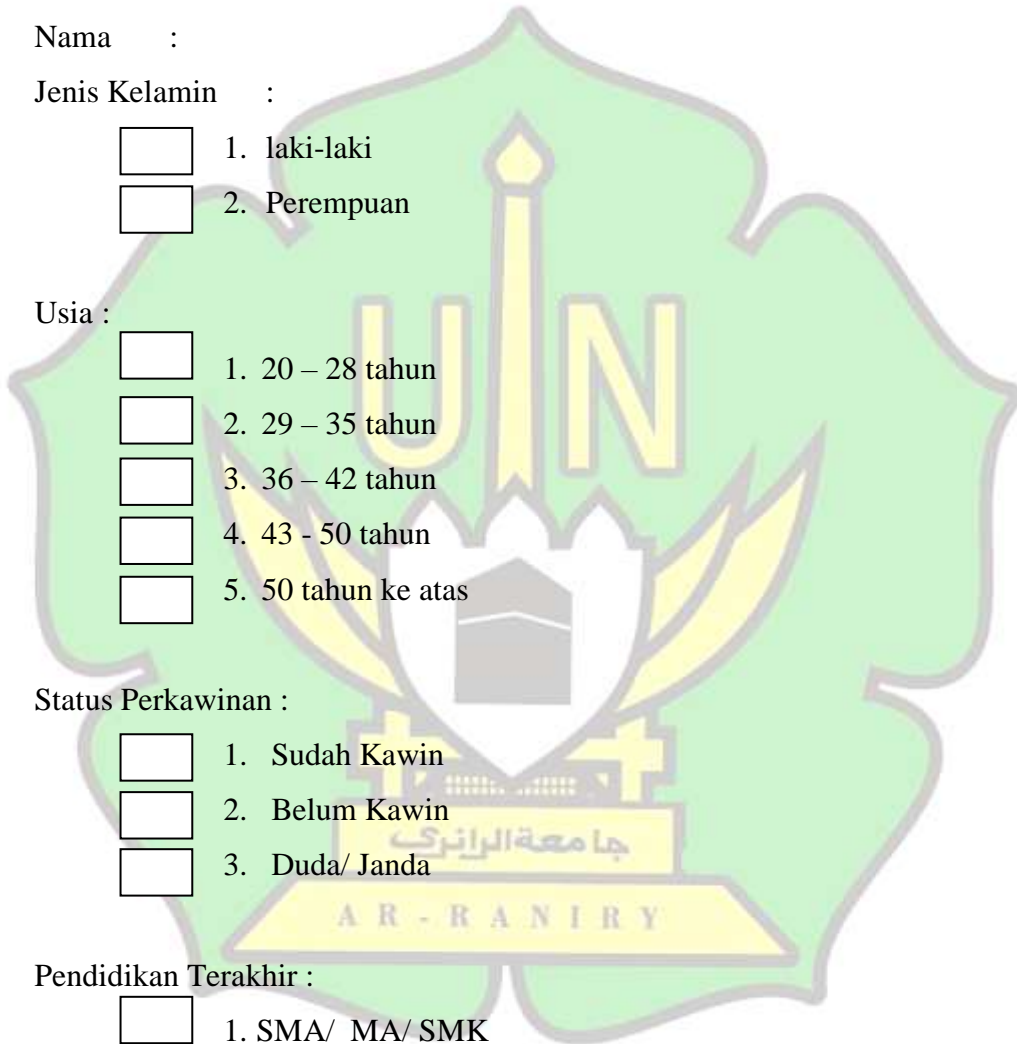
Maulidia  
NIM .150403013

Tanggal Survei :

Jam :  1. 08 : 00 - 12 : 00  
 2. 14 : 00 – 17 : 00

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  1. laki-laki
  2. Perempuan
3. Usia :
  1. 20 – 28 tahun
  2. 29 – 35 tahun
  3. 36 – 42 tahun
  4. 43 - 50 tahun
  5. 50 tahun ke atas
4. Status Perkawinan :
  1. Sudah Kawin
  2. Belum Kawin
  3. Duda/ Janda
5. Pendidikan Terakhir :
  1. SMA/ MA/ SMK
  2. D- 3
  3. S-1
  4. S-2
  5. S-3



6. Pangkat dan Golongan :

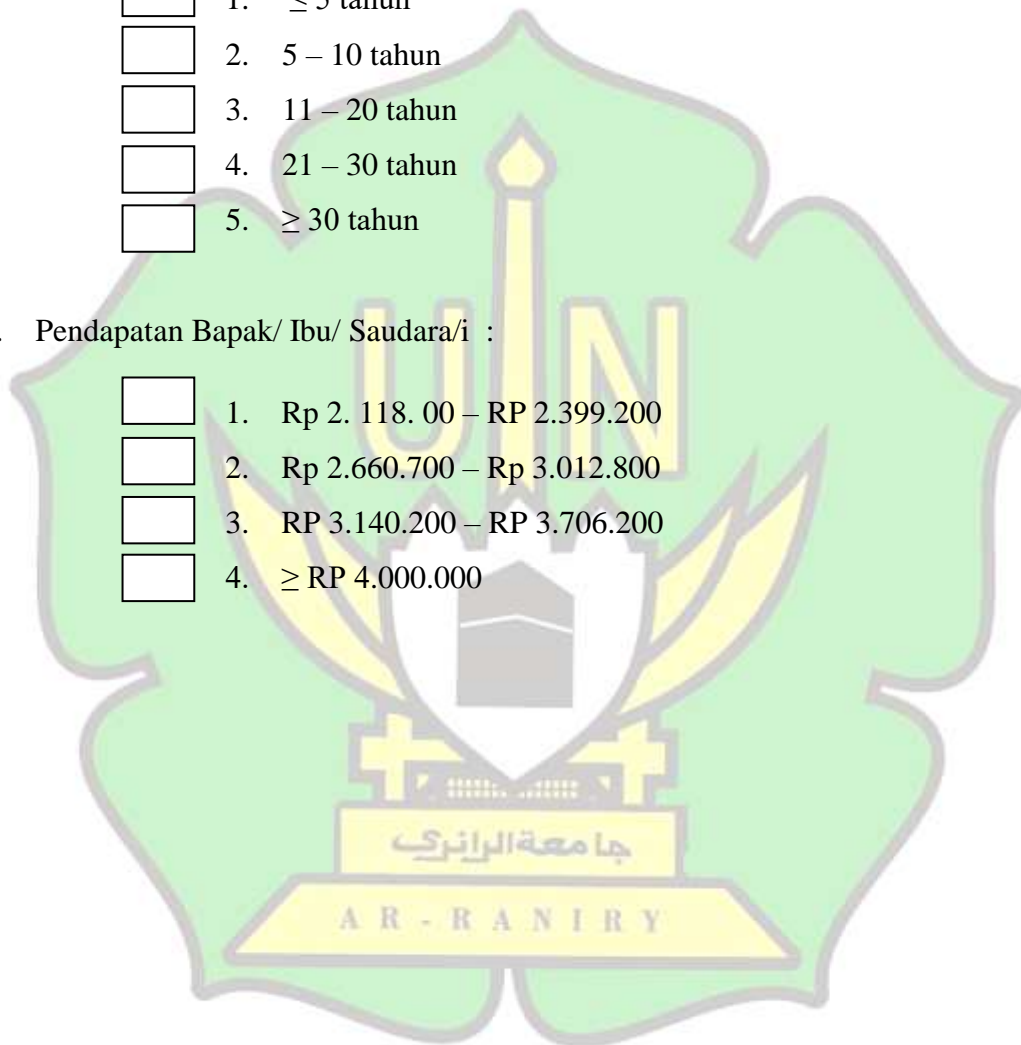
1. IIa/ IIb/ IIc/ IId
2. IIIa/ IIIb/ IIIc/ IIId
3. IVa/ IVb/ IVc/ IVd

7. Lama Kerja :

1.  $\leq 5$  tahun
2. 5 – 10 tahun
3. 11 – 20 tahun
4. 21 – 30 tahun
5.  $\geq 30$  tahun

8. Pendapatan Bapak/ Ibu/ Saudara/i :

1. Rp 2. 118. 00 – RP 2.399.200
2. Rp 2.660.700 – Rp 3.012.800
3. RP 3.140.200 – RP 3.706.200
4.  $\geq$  RP 4.000.000



## PENDAPAT RESPONDEN

Etos Kerja (Variabel X)		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A1	menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja					
A2	Tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja					
A3	Menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja					
A4	Melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja					

Kinerja Karyawan (Variabel Y)		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
B1	Menunjukkan kuantitas pekerjaan sesuai target					
B2	Mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai harapan					
B3	Memaksimalkan Ketetapan waktu dalam bekerja					
B4	Mempunyai komitmen kerja dan bertanggung jawab					

**Lampiran 6**

**Tabulasi Data Jawaban Responden**

No	Identitas Responden							Etos Kerja (X)				Kinerja Karyawan (Y)			
	JK	US	SP	PT	PG	LK	PD	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4
1	1	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	1	2	1	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
7	2	5	1	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
8	1	3	1	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	2	3	1	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
11	2	3	1	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
13	1	5	1	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
14	1	5	1	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
15	1	3	1	2	1	2	2	4	4	5	1	5	4	4	4
16	1	4	1	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	3	1	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4
18	1	4	1	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	1	2	1	4	2	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4
20	1	4	1	1	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
21	1	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
22	2	3	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5
23	2	4	1	3	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
24	1	4	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4
25	2	3	1	3	1	3	2	4	4	5	3	4	4	5	4
26	2	4	1	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
27	1	4	1	3	2	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4
28	1	3	1	3	1	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4
29	1	4	1	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5
30	1	5	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
31	2	4	1	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4



## Lampiran 7

### Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden

#### Pengelompokan Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	20	62.5	62.5	62.5
Valid Perempuan	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

#### Pengelompokan Berdasarkan Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
29-35	10	31.3	31.3	31.3
36-42	8	25.0	25.0	56.3
Valid 43-50	10	31.3	31.3	87.5
50 keatas	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

#### Pengelompokan Berdasarkan Status Perkawinan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah kawin	24	75.0	75.0	75.0
Valid Belum kawin	7	21.9	21.9	96.9
Duda/ janda	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Pengelompokan Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/MA/ SMK	3	9.4	9.4	9.4
D-3	3	9.4	9.4	18.8
S-1	15	46.9	46.9	65.6
S-2	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Pengelompokan Berdasarkan Pangkat dan Golongan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IIa-IIId	5	15.6	15.6	15.6
IIIa-IIIId	23	71.9	71.9	87.5
IVa-IVd	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Pengelompokan Berdasarkan Lama Kerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 5 tahun	4	12.5	12.5	12.5
5-10 tahun	10	31.3	31.3	43.8
11-20 tahun	11	34.4	34.4	78.1
21-30 tahun	3	9.4	9.4	87.5
≥ 30 tahun	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Pengelompokan Berdasarkan Pendapatan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.118.00-Rp 2.399.200	3	9,4	9,4	9,4
Rp 2.660.700-Rp 3.012.800	10	31,3	31,3	40,6
Rp 3.140.200- Rp 3.706.200	3	9,4	9,4	50,0
≥ Rp 4.000.000	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Terhadap Menghargai Waktu (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3,1	3,1	3,1
S	16	50,0	50,0	53,1
SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Terhadap Tangguh dan Pantang Menyerah (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	28,1	28,1	28,1
SS	23	71,9	71,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawabab Responden Terhadap Keinginan Untuk Mandiri (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	37,5	37,5	37,5
SS	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Terhadap Penyesuain Diri (X4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	3,1	3,1	3,1
KS	1	3,1	3,1	6,3
Valid S	11	34,4	34,4	40,6
SS	19	59,4	59,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan (Y1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	59,4	59,4	59,4
Valid SS	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Berdasarkan Kualitas Pekerjaan (Y2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	3,1	3,1	3,1
Valid S	16	50,0	50,0	53,1
SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Berdasarkan Ketetapan Waktu (Y3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	53,1	53,1	53,1
Valid SS	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Jawaban Responden Berdasarkan Komitmen Kerja (Y4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	16	50,0	50,0	50,0
Valid SS	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 8

Tabel Nilai-Nilai r Product Moment

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 9

Uji Validitas Cara SPSS Versi 22

Correlations

		A1	A2	A3	A4	JML_A
A1	Pearson Correlation	1	.493**	.029	.165	.587**
	Sig. (2-tailed)		.004	.875	.365	.000
	N	32	32	32	32	32
A2	Pearson Correlation	.493**	1	.090	.522**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004		.625	.002	.000
	N	32	32	32	32	32
A3	Pearson Correlation	.029	.090	1	.282	.490**
	Sig. (2-tailed)	.875	.625		.117	.004
	N	32	32	32	32	32
A4	Pearson Correlation	.165	.522**	.282	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.365	.002	.117		.000
	N	32	32	32	32	32
JML_A	Pearson Correlation	.587**	.758**	.490**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

Correlations

		B1	B2	B3	B4	JML_B
B1	Pearson Correlation	1	.494**	.498**	.573**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.004	.004	.001	.000
	N	32	32	32	32	32
B2	Pearson Correlation	.494**	1	.613**	.788**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32



B3	Pearson Correlation	.498**	.613**	1	.689**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
B4	Pearson Correlation	.573**	.788**	.689**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
JML_B	Pearson Correlation	.755**	.870**	.830**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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



Lampiran 11

Tabel Nilai t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>1</b>	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	<b>1</b>
<b>2</b>	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	<b>2</b>
<b>3</b>	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	<b>3</b>
<b>4</b>	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	<b>4</b>
<b>5</b>	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	<b>5</b>
<b>6</b>	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	<b>6</b>
<b>7</b>	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	<b>7</b>
<b>8</b>	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	<b>8</b>
<b>9</b>	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	<b>9</b>
<b>10</b>	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	<b>10</b>
<b>11</b>	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	<b>11</b>
<b>12</b>	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	<b>12</b>
<b>13</b>	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	<b>13</b>
<b>14</b>	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	<b>14</b>
<b>15</b>	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	<b>15</b>
<b>16</b>	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	<b>16</b>
<b>17</b>	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	<b>17</b>
<b>18</b>	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	<b>18</b>
<b>19</b>	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	<b>19</b>
<b>20</b>	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	<b>20</b>
<b>21</b>	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	<b>21</b>
<b>22</b>	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	<b>22</b>
<b>23</b>	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	<b>23</b>
<b>24</b>	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	<b>24</b>
<b>25</b>	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	<b>25</b>
<b>26</b>	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	<b>26</b>
<b>27</b>	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	<b>27</b>
<b>28</b>	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	<b>28</b>
<b>29</b>	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	<b>29</b>
<b>30</b>	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	<b>30</b>

**DAFTAR HADIR KARYAWAN/TT  
DINAS SYARIAT ISLAM KOTA BANDA ACEH**

HARI :  
TANGGAL :

2019.

NO	NAMA	NIP	GOL	HADIR/JAM	KET
				Pagi 08:00	
01	Alizar, S.Ag, M.Hum	19691117 200112 1 002	IV/b	1.....	
02	Des. Saiful Azhar	19610705 198511 1 002	IV/b	2.....	
03	Ridwan, S.Ag,MPd	19680607 199903 1 003	IV/a	3.....	
04	Roslina, S. Ag, M. Hum	19730130 200604 2 002	IV/a	4.....	
05	Zainura, SE, M. Si	19730818 200112 2 003	III/d	5.....	
06	Evendi, S. Ag	19730613 200604 1 006	III/d	6.....	
07	Dra. Salmisti	19620412 198703 2 006	III/d	7.....	
08	H. Muhammad Nurdin, SE	19640224 198503 1 006	III/d	8.....	
09	Nella Rahmi, S.Ag	19751130 200212 2 004	III/d	9.....	
10	Elpijar, S.Ag, M.Ag	19740324 200212 1 002	III/d	10.....	
11	Marzuki, S.Sos.I	19760724 200604 1 002	III/d	11.....	
12	Nurhayati Hamidah,SE	19630404 198703 2 001	III/d	12.....	
13	Nelli Maikani, S.III	19790516 200504 2 002	III/d	13.....	
14	Deni Sumanty, S.Ag	19731210 200504 2 001	III/d	14.....	
15	Raudhah, S.Ag	19760305 200604 2 002	III/d	15.....	
16	Awaluddin, S.Ip.	19720803 200112 1 005	III/d	16.....	
17	Mustafa, S. Sos	19681231 200012 1 016	III/d	17.....	
18	Supaman, S. Sos	19731102 200012 1 001	III/e	18.....	
19	Amiruddin, SP	19690319 200312 1 002	III/e	19.....	
20	Helmasari, A.Md	19790315 200504 2 003	III/b	20.....	
21	Agos Surya, A.Md	19750806 200604 1 010	III/b	21.....	
22	Srie Mulyani, S. Sos	19800417 200604 2 008	III/b	22.....	
23	Teuku Alman Fahri	19850736 201505 1 001	III/b	23.....	
24	Na'imah, S. Ag	19680512 200212 2 002	III/b	24.....	
25	Syarifah Radhiah	19710422 200701 2 002	III/c	25.....	
26	Teuku Malvi Drianyah	19820619 200701 1 002	III/c	26.....	
27	Irma Safitri Ali Basyah, A.Md	19811012 200903 2 001	III/e	27.....	
28	Agusni	19800702 200701 2 002	III/e	28.....	
29	Mustafa			29.....	
30	Zulfatri			30.....	
31	Syarifah Muthaimah, SH			31.....	
32	Abdul Halim, S. Sos.I			32.....	

Ket

- 1 Absen diparaf bagi PNS yang hadir
- 2 PNS yang tidak hadir harus mengisi seperti yang tertera di bawah ini :
  - 1 : Iain
  - S : Sakit
  - CT : Cuci
  - DL : Dinas Luar

Banda Aceh, Juli 2019  
Kepala Dinas Syariat Islam  
Kota Banda Aceh

Alizar, S.Ag, M.Hum  
Pembina Tk. 1  
NIP 19691117 200112 1 002

## Lampiran 14

### Dokumentasi Pada Saat Penelitian



Foto 1 : kantor dinas syariat islam kota banda aceh



Foto 2 : pengisian kuesioner oleh karyawan dinas syariat islam kota banda aceh



Foto 3 : pengambilan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan



Foto 4 : permintaan data mengenai gambaran tentang dinas syariat islam





Foto 5 : permintaan data mengenai gambaran tentang dinas syariat islam





## Lampiran 15

### Dokumentasi pada Saat Sidang Munaqasyah



Foto 1 : foto pada saat sidang berlangsung



Foto 2: foto pada saat selesai sidang bersama pembimbing dan penguji