

**PERAN ETIKA KERJA DAN MOTIVASI KERJA BAGI KINERJA  
KARYAWAN PT. SUN LIFE FINANCIAL CABANG MEDAN**

**Ongku Indramora Siregar**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[ongkuindramora53@gmail.com](mailto:ongkuindramora53@gmail.com)

**Atika**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[atika@uinsu.ac.id](mailto:atika@uinsu.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar peran etika dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan strategi purposive sample, jumlah responden yang diukur sebanyak 52 orang karyawan. Daftar pertanyaan berbentuk kuesioner digunakan dalam penelitian ini mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan di PT. Sun Life Financial, yang dapat ditampilkan dan dijelaskan menggunakan uji koefisien determinasi 50,25 persen. Etos kerja tumbuh sebesar 1%, kinerja karyawan meningkat 0,42 persen, dan motivasi kerja meningkat 1%, serta kinerja karyawan meningkat 0,47 persen sebagai hasil dari Uji Simultan (F) dan Uji Parsial (t). Berdasarkan hasil analisis data, pengujian statistik, dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa etika kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berperan positif dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** *Etika Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

**A. PENDAHULUAN**

Asuransi harus diperbarui secara berkala. Asuransi, seperti yang kita ketahui bersama, adalah jenis pertanggungan atau kontrak antara dua pihak, yaitu penyedia asuransi dan pelanggan. Pelanggan atau pihak pertama diharapkan untuk membayar iuran, yang biasa disebut sebagai premi asuransi, di bawah sistem asuransi. Ada dua bentuk asuransi yang tersedia untuk masyarakat umum: asuransi konvensional dan asuransi syariah. Asuransi tradisional didasarkan pada premis risiko jual beli, dengan klien membayar premi sebagai ganti perlindungan atau mitigasi risiko. Asuransi syariah, di sisi lain, adalah upaya untuk melindungi sekelompok orang dengan berinvestasi dalam aset atau tabarru, yang memberikan pola pengembalian yang dapat diprediksi dalam menghadapi bahaya tertentu sesuai dengan hukum Islam.

Adanya aturan asuransi yang penerapannya tidak mempengaruhi nasabah menjadi bukti perkembangan industri asuransi di Indonesia. Asuransi mengatur asuransi syariah, yang didasarkan pada sistem tabarru' atau gotong royong, serta

asuransi tradisional. Asuransi syariah berupaya melindungi dan membantu kedua belah pihak melalui investasi berupa harta atau *tabarru'* dengan adanya akad (komitmen) untuk mengatasi risiko yang harus sesuai dengan syariat Islam. Asuransi syariah juga berupaya untuk memajukan kesejahteraan rakyat dengan menjalankan akidah, ibadah, dan misi umat. Berbeda dengan asuransi tradisional yang bertujuan mencari keuntungan besar, segala sesuatu yang diterima dari konsumen adalah milik korporasi.

Tingginya minat masyarakat terhadap asuransi syariah, khususnya di Indonesia, tercermin dari peningkatan pangsa pasar yang signifikan. Operasi asuransi sedikit banyak terkait dengan membuat perjanjian, menghasilkan keuntungan, dan memberi penghargaan kepada orang-orang sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan. Akibatnya, aturan regulasi yang menjamin hukum operasional asuransi syariah tidak dapat dipisahkan dari proses pelaksanaan kegiatan ini. Perbedaan utama antara asuransi konvensional dan syariah adalah gaya manajemen, dengan asuransi syariah berfokus pada pembagian risiko sedangkan asuransi konvensional berfokus pada transfer risiko. Asuransi tradisional dikelola melalui pembayaran premi bulanan, sedangkan asuransi syariah dikelola melalui kepemilikan dana bersama, di mana nasabah lain membantu ketika nasabah mengalami musibah melalui dana *tabarru'*. Asuransi syariah atau asuransi syariah yang berlandaskan nilai-nilai keadilan, kepercayaan, keseimbangan, manfaat, dan universalitas sangat diminati saat ini. Selanjutnya, asuransi syariah tidak termasuk barang-barang yang dilarang termasuk *gharar* (ketidakjelasan), perjudian, *riba*, penganiayaan, subordinasi, *maksiat*, dan benda-benda yang haram. Dalam bentuk *risk transfer*, konsep pengelolaan asuransi syariah lebih terjamin.

Pelanggan yang menggunakan sumber daya berkualitas tinggi akan dapat mempengaruhi pertumbuhan masa depan industri berkualitas tinggi. Karyawan juga memerlukan aspek lain untuk membantu mereka mencapai tujuan pekerjaannya, seperti adanya etika yang harus dimiliki karyawan dan pemberian motivasi kerja. Etos kerja adalah sikap atau kualitas bersama tentang bagaimana pekerjaan yang dimiliki setiap orang, dan memiliki etika yang tinggi tidak diragukan lagi akan meningkatkan prestasi kerja. Motivasi karyawan diartikan sebagai keinginan dan dorongan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara tepat. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu menghasilkan inovasi akan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Sesuai dengan penjelasan tersebut maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dalam penelitian ini dengan judul yaitu "Peran Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan."

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Etika Kerja**

Etika berkaitan dengan bagaimana orang berpikir dan bertindak. Pemikiran etis menilai tantangan dan keputusan dalam hal bagaimana mereka berkontribusi

pada kemajuan potensial seseorang sambil menghindari efek negatif bagi orang lain serta individu. Perilaku etis mengacu pada perilaku yang konsisten dengan keputusan penting yang dibuat sesuai dengan berbagai prinsip mengenai potensi keuntungan dan implikasi negatif bagi orang lain. (R. Wayne Pace, 2013: 542).

Kata etika berasal dari kata Yunani *ethos*, yang berarti tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat istiadat, karakter, perasaan, sikap, dan cara berpikir. *Ta etha*, yang berarti adat, adalah bentuk jamaknya. Dalam skenario ini, istilah etika dan moralitas dapat dipertukarkan. Moral berasal dari kata Latin *mos* (bentuk tunggal) dan *mores* (bentuk jamak), yang mewakili adat, kebiasaan, karakter, moral, dan cara hidup. (Agoes, 2009: 26)

Praktik etika kerja dalam suatu organisasi perusahaan diantaranya: (R. Wayne Pace, 2013: 543).

1. Kebebasan individu, martabat, dan rasa hormat. Masalah ini terkait dengan perlakuan organisasi terhadap anggotanya. Misalnya, dari perspektif organisasi, kepentingan organisasi didahulukan, sedangkan kepentingan anggota didahulukan.
2. Kebijakan dan prosedur karyawan. Masalah etika kepegawaian, kenaikan gaji, disiplin, pemecatan, dan pensiun bagi anggota organisasi adalah bagian dari tantangan ini.
3. Pengambilan keputusan dan privasi pribadi. Perjanjian karyawan-majikan, baik implisit maupun eksplisit, memungkinkan perusahaan untuk memperhatikan unsur-unsur yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketika sebuah organisasi memberikan perhatian ekstra pada masalah kehidupan pribadi anggotanya yang tidak segera mempengaruhi kinerja profesional mereka dalam organisasi, masalah etika muncul.
4. Pengamatan perilaku. Sejauh mana organisasi memiliki hak untuk memaksa anggotanya untuk menyampaikan informasi tentang diri mereka sendiri melalui teknologi rahasia, fisiograf dan tes kepribadian, dan tes penggunaan narkoba adalah beberapa isu yang dipertaruhkan.
5. Kualitas lingkungan kerja. Ini mencakup berbagai topik, seperti kesehatan dan keselamatan, perawatan ibu dan anak, dan hubungan karyawan-manajer.

Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam untuk mendapatkan keridhaan dan rahmat Allah, menunjukkan sifat seorang Muslim, dan mengangkat derajat dan martabat seseorang sebagai hamba Allah yang saleh. Dalam hal pekerjaan, agama mengedepankan prinsip *ihsan* dan *itqon*. *Itqon* berarti bekerja dengan penuh perhatian, profesional, dan bertanggung jawab, sedangkan *ihsan* berarti bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Karyawan dengan etos kerja yang kuat lebih produktif, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik, dan lebih inovatif dalam bekerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja perusahaan yang sangat baik. Kita diharuskan bekerja dengan niat ikhlas karena Allah, bersifat profesional atau lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibanding kepentingan pribadi, bertanggung jawab pada setiap pekerjaan, memiliki kejujuran yang tinggi serta dapat dipercaya dalam segala hal dengan menjunjung moral islam merupakan ciri-ciri etika kerja Islami. Purkon (2014), hlm. 40-42).

Berikut ini adalah pedoman penting untuk dipertimbangkan saat mengevaluasi perilaku etis: (R. Wayne Pace, 2013: 547).

1. Bantulah orang lain ketika masuk akal untuk melakukannya sambil menghindari efek negatif bagi orang lain.
2. Mematuhi kesepakatan, termasuk yang melampaui kesopanan dan norma.
3. Jangan hanya mengikuti aturan; menghindari membuat keputusan yang buruk dan bertindak tidak tepat.
4. Membuat penilaian dan tindakan yang konsisten dengan prinsip moral dasar.
5. Senantiasa menjaga nama baik dan reputasi semua orang

Secara garis besar dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya etika merupakan sikap, cara pandang, perilaku laku, kebiasaan, atau ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki setiap orang. Etika karyawan ditempat kerja dapat menjadi rambu-rambu bagi karyawan dalam bersikap dan berinteraksi satu denganyang lainnya sesuai dengan prinsip moral, nilai serta pengembangan diri dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

### **Motivasi Kerja Islam**

Istilah motivasi berasal dari kata kerja latin *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah keadaan mental dan sikap mental manusia yang menghasilkan energi, memotivasi kegiatan (bergerak), dan mendorong atau menyalurkan perilaku menuju pencapaian tujuan (kebutuhan) yang memberikan kepuasan atau keseimbangan. Nasul Syakur (2016), hal. 69. Motivasi adalah pergeseran energi seseorang yang ditandai dengan munculnya “perasaan” dan didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan. Khadijah (2013), hal. 63. Karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja, ini adalah salah satu topik terpenting yang harus ditangani oleh para manajer. (Handoko,2003: 251)

Motivasi dapat dibagi menjadi tiga kategori. Pada awalnya, motivasi adalah sumber energi yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk berperilaku dengan berbagai cara. Kedua, gerakan ini ditujukan tepat pada satu tujuan: motivasi berorientasi tujuan yang kuat. Ketiga, memastikan bahwa moral dipertahankan setiap saat. Komponen motivasi diyakini sebagai ciri berharga yang berupaya memahami perilaku manusia dalam lingkungan kerja, sehingga aspek ini menyadari faktor paling esensial dalam lingkungan kerja, yang kemudian akan sangat membantu dalam memperkuat posisi kerja dengan mewujudkan kerja. motivasi. (Nasul Syakur, 2016: 70)

Menurut Wirawan (2014: 678-679), bagi pimpinan suatu organisasi, motivasi sangat penting bagi individu kelompok/anggota organisasi, antara lain sebagai berikut: Mendorong anggota organisasi untuk bekerja dan bertindak, meningkatkan efisiensi pegawai/karyawan dan organisasi, serta pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja, etos kerja, disiplin, dan stabilitas kerja adalah semua faktor penting.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua jenis motivasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan memanifestasikan dirinya dalam bentuk perubahan yang terjadi ketika seseorang berpikir secara logis dan memperhatikan apa yang terjadi pada dirinya. Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari sumber luar, seperti lingkungan,

orang, atau barang. Adanya motivasi menjadikan perubahan pada diri seseorang melalui perenungan diri atau melihat kenyataan disekelilingnya. Nasul Syakur, 2016: 87)

Strategi manajer untuk memaksimalkan motivasi staf adalah sebagai berikut: (R. Wayne Pace, 2013: 125).

1. Tentukan jenis hasil atau penghargaan yang dihargai karyawan.
2. Jelas mendefinisikan apa yang diharapkan dari karyawan dalam hal perilaku yang dapat diamati dan diukur.
3. Memastikan bahwa staf mampu mencapai hasil yang diinginkan.
4. Membangun hubungan antara hasil yang diinginkan dan tingkat kinerja yang diinginkan.
5. Pastikan insentif cukup besar untuk mendorong perilaku kritis.
6. Lebih banyak insentif yang dimaksudkan harus diberikan kepada yang berkinerja tinggi daripada yang berkinerja rendah.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang tinggi berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk memberikan pekerjaan terbaiknya bagi perusahaan dengan tetap berpegang pada kewajiban yang telah ditetapkan kepada mereka.

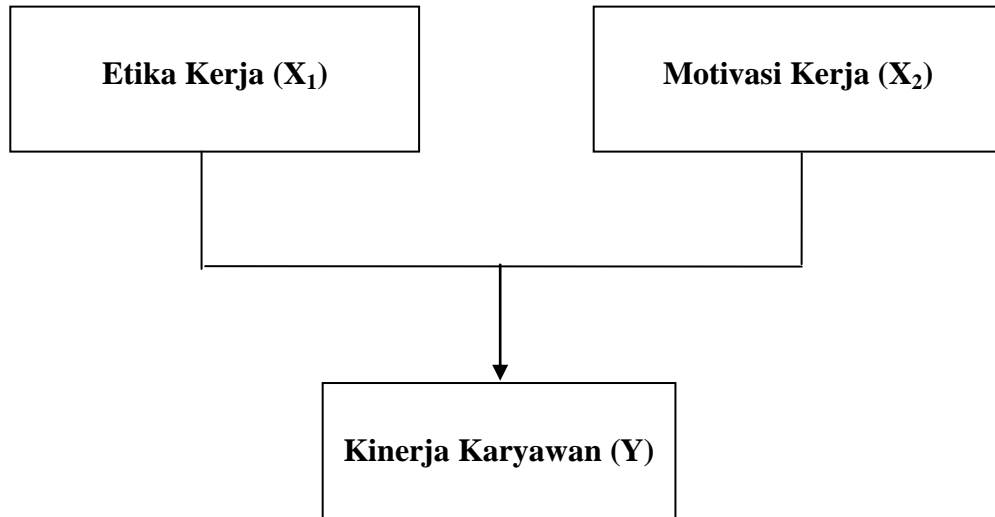
Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuannya untuk memenuhi standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan, di sisi lain, berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. (Simamora, 2004, h. 409).

Atas dasar pengetahuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari usaha seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban pegawai tersebut. Kinerja karyawan akan menentukan produktivitas perusahaan. Semakin bahagia karyawan di tempat kerja, semakin tinggi kinerja mereka di tempat kerja. Hasil kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebut dengan istilah “tanggung jawab”. Evaluasi kinerja karyawan berfungsi sebagai dasar untuk keputusan tentang upah, promosi, transfer, pemutusan hubungan kerja, pelatihan, transfer, dan keadaan pekerjaan lainnya.

### **Kerangka Berfikir**

Aliran penalaran yang sesuai dengan tema dan tantangan penelitian dan didasarkan pada studi teoretis disebut sebagai kerangka berpikir. Sebuah strategi metodis digunakan untuk menjelaskan cara berpikir ini. Di PT. Sun Life Financial Cabang Medan, sesuai dengan tema peran etika dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah landasan konseptual bahwa penelitian ini dibangun di atas:

**Gambar: Kerangka Pemikiran**



Melalui variabel kerangka berfikir diatas, dapat diartikan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Etika Kerja ( $X_1$ ).

Etika kerja yang dapat dilihat dari nilai, sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat yang menjadi keyakinan yang dimiliki oleh para karyawan di PT. Sun Life Financial Cabang Medan.

2. Motivasi kerja ( $X_2$ ).

Motivasi kerja dapat dilihat dari dua arah yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Ketekunan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha.

3. Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan akan terlihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan di PT. Sun Life Financial Cabang Medan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel: Operasional Dari Variabel Penelitian**

| Variabel       | Dimensi             | Indikator  |
|----------------|---------------------|--|
| Etika Kerja X1 | Rasa tanggung jawab | Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan<br>Memberikan hasil kerja yang memuaskan |
|                | Kerja keras         | Disiplin diri dalam bekerja<br>Mampu mengoptimalkan hasil kerja                              |
|                | Sifat hemat         | Kurangi jumlah waktu yang Anda habiskan untuk pekerjaan.                                     |

|                   |                   |   |
|-------------------|-------------------|---|
|                   |                   | Sesuai kebutuhan, gunakan alat dan perlengkapan   |
|                   | Menghargai Waktu  | Perhatikan jam kerja<br>Tugas selesai<br>Selesaikan pekerjaan tepat waktu                   |
| Motivasi Kerja X2 | Intrinsik         | Akuntabilitas<br>Buat kemajuan<br>Kinerja tempat kerja<br>Pengungkapan diri                 |
|                   | Ekstrinsik        | Kebijakan/administrasi<br>Bisnis<br>Remunerasi<br>Hubungan interpersonal<br>Kondisi kerja   |
| Kinerja pegawai Y | Kuantitas         | Mencapai tujuan<br>Pelaksanaan tugas tepat waktu  |
|                   | Kualitas          | Bekerja dengan rapi dan teliti<br>Menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman yang ditetapkan |
|                   | Kerja sama        | Kolaborasi dengan rekan kerja<br>Kemampuan menjalin hubungan positif dengan atasan          |
|                   | Pemanfaatan waktu | Penyelesaian tepat waktu<br>Menghargai waktu secara efektif dan efisien                     |

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah yang dianggap benar tetapi harus dibuktikan. Hipotesis penelitian dalam makalah ini diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan, berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, dan solusi pemecahan masalah yang telah diuraikan.

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi dan prosedur penelitian yang digunakan sesuai dengan konteks masalah, dan tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menganalisis data dalam bentuk angka untuk mendefinisikan suatu kondisi. Hubungan antara variabel X dan Y ditentukan dengan menggunakan prosedur kuantitatif, yang dinyatakan dalam koefisien korelasi dan signifikansi statistik (Hamdi dan Bahrudin, 2015: 2-5). Purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk menjamin sampel tersebut mewakili seluruh populasi yang diteliti, menghasilkan 52 tanggapan (Arifin, 2017:10). Di PT. Sun Life Financial Cabang Medan, kami ingin melihat betapa pentingnya etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### **Wawancara**

Dalam komunikasi verbal (tanya jawab lisan) dan tatap muka antara pewawancara dan yang diwawancarai, wawancara melibatkan daftar pertanyaan. Dengan melakukan kontak langsung dengan sumber data, wawancara merupakan alat untuk memahami organisasi dan semua karyawan yang menjadi responden dalam penelitian secara lisan.

### **Observasi**

Observasi dilakukan selama lebih kurang sebulan melalui hasil pengamatan kepada seluruh anggota perusahaan baik secara langsung maupun diamati dengan tidak langsung yang dilakukan terhadap perilaku dan tingkah laku terhadap objek yang diteliti.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas (uji korelasi)**

Pendekatan korelasi digunakan untuk mengukur dan menghubungkan suatu ukuran yang menunjukkan derajat validitas data dalam suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dan variabel Y valid atau tidak.

#### **2. Uji Reliabilitas (uji hipotesis)**

Penelitian model perilaku dengan menggunakan reliabilitas sebagai alat ukur dilakukan untuk menilai premis penelitian ini, menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan kriteria uji jika Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen tersebut reliabel (Hamdi and Bahrudin, 2015, p.84) .

#### **3. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yang meliputi mean, median, dan modus merupakan hasil data yang mewakili banyak aspek data yang berasal dari sampel dalam bentuk deskriptif berupa uraian atau penjelasan tentang suatu topik yang akan diteliti.

### **Uji Hipotesis**

Ketika hipotesis diajukan, pengujian hipotesis digunakan untuk membantu proses pengambilan keputusan (Arifin, 2017, hlm. 63).

#### **1. Uji-F (Serentak)**

Tingkat kepercayaan yang ditentukan adalah 0,05. Jika nilai F yang diestimasi melebihi nilai F tabel, maka hipotesis alternatif bahwa etika kerja Islami dan motivasi kerja Islami memiliki pengaruh yang cukup besar pada elemen kinerja karyawan pada saat yang bersamaan, adalah benar. H<sub>0</sub> diperbolehkan jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig lebih besar dari 0,05. H<sub>0</sub> ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### **2. Uji-t (Parsial)**

Untuk melihat apakah faktor independen secara parsial memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel dependen, maka dilakukan penelitian. Tingkat signifikansi 0,05 dipilih. Kami mendukung hipotesis alternatif, yang berpendapat bahwa etika dan motivasi kerja Islami memiliki dampak minimal terhadap kinerja karyawan, jika nilainya jauh lebih kecil daripada tingkat kepercayaan. (Mulyono, hal.113, 2018).

#### **3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel



dependen, gunakan rumus ini. Ketika koefisien determinasi meningkat, demikian juga kemampuan varians dan faktor independen untuk menjelaskan variabel terkait.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### 1. Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil dari variabel yang diteliti dinyatakan valid. Butir pertanyaan dinyatakan dalam bentuk kuesioner. Uji validitas diukur sesuai butir pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang diteliti.

##### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian dengan jumlah 52 responden tersebut dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

#### 2. Analisis Deskriptif

Hasil uji deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari 52 tanggapan responden adalah 38,73 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memilih setuju (S) atau sangat setuju (SS) melalui penyajian materi, hasil wawancara, angket, dan observasi dari penelitian yang dilakukan di PT. Sun Life Financial Cabang Medan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata hasil uji deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai rata-rata 52 responden. Nilai rata-rata hasil 52 responden untuk variabel Etika Kerja (X1) adalah 48,71, hal ini menunjukkan bahwa pada unsur etos kerja subjek Islam, responden rata-rata memilih opsi setuju (S) dan sangat setuju (SS). Nilai rata-rata hasil 52 responden untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 27,48 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memilih setuju (S) atau sangat setuju (SS) pada topik motivasi kerja islami.

#### 3. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

**Tabel: Hasil Uji-F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 425,262        | 2  | 212,631     | 27,064 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 384,968        | 49 | 7,856       |        |                   |
| Total        | 810,231        | 51 |             |        |                   |

*Sumber : Data Primer Diolah Oleh SPSS 22, 2019*

Dari Tabel 4.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa Fhitung sebesar 27.064 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja islami berperan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji T (Parsial)

**Tabel: Hasil Uji-T (Parsial)**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 5,168                       | 4,579      |                           | 1,129 | ,265 |                         |       |
| E_KERJA    | ,423                        | ,120       | ,471                      | 3,528 | ,001 | ,543                    | 1,842 |
| M_KERJA    | ,472                        | ,199       | ,317                      | 2,372 | ,022 | ,543                    | 1,842 |

Sumber : Data Primer Diolah Oleh SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,168 + 0,423X_1 + 0,472X_2$$

Konstanta (a) adalah 5,168, yang menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (etos kerja islami dan motivasi kerja islami) memiliki nilai 0, Y (kinerja karyawan) akan bernilai 5,168. Jika nilai etos kerja dan motivasi islami ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat masing-masing sebesar 0,42 persen dan 0,47 persen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel: Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                   |          |                 |                            |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,724 <sup>a</sup> | ,525     | ,505            | 2,80294                    |

a. Predictors: (Constant), M KERJA, E KERJA

Sumber : Data Primer Diolah Oleh SPSS 22, 2019

**E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t parsial, nilai t-hitung positif 3,528 > ttabel 2,009 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 ditemukan pada variabel etos kerja Islami. Akibatnya, H<sub>0</sub> ditolak, sedangkan H<sub>1</sub> diterima, yang menyiratkan bahwa etos kerja Islami (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan telah dapat menyelesaikan dan menawarkan hasil yang ideal di tempat kerja menggunakan data ini. Hal ini tidak diragukan lagi didorong oleh organisasi yang telah mampu mengarahkan staf secara efektif mengenai prosedur kegiatan perusahaan. Untuk kinerja yang optimal, perusahaan harus menjaga pengarahannya dan pengawasan yang lebih besar agar karyawan lebih mampu melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan. Menurut analisis statistik, etos kerja Islami memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa etos kerja yang baik memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Studi ini mendukung teori bahwa etos kerja seseorang mencerminkan bagaimana mereka menilai pekerjaannya (Sigit. 2010, hal. 118). Bagi seseorang dengan etos kerja yang kuat, tenaga kerja adalah sumber kepentingan, kemuliaan, dan martabat. Orang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat percaya bahwa kerja keras adalah jalan menuju kesuksesan dan kenikmatan. Menurut penelitian, orang dengan etos kerja yang kuat menghasilkan lebih banyak, lebih terdorong, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih produktif, dan mencapai lebih banyak.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel insentif kerja islami memiliki nilai thitung positif sebesar 2,372 > ttabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$  pada uji t parsial. Sehingga diperoleh hasil pe

nolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja islami ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan kondisi tempat kerja yang nyaman seperti kebersihan ruangan dan pendingin ruangan. Selanjutnya, perusahaan harus terus meningkatkan fasilitas kamar karyawan sehingga karyawan lebih efektif dalam pekerjaannya dan dapat memberikan hasil kerja terbaik kepada perusahaan, memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebuah teori mendasari penyelidikan ini (Robbins, 2013, hal. 127) Motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan kekuatan, arah, dan keuletan seseorang dalam mencapai suatu tujuan, menurut definisi ini.

#### **Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Etika profesi dan motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji f(simultan). Hal ini ditegaskan oleh beberapa temuan analisis linier, yang menunjukkan bahwa kenaikan 1% dalam nilai etos kerja Islam mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,42 persen. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,47 persen jika nilai motivasi kerja islami ditingkatkan sebesar 1%.

#### **F. PENUTUP**

Saat berhubungan dengan klien, etos kerja tidak dapat dipisahkan dari pola perilaku, perilaku individu, dan sopan santun; Insentif pengawasan juga harus diberikan kepada anggota untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Etos kerja dan motivasi kerja keduanya memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian; semakin kuat motivasi yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penggabungan etika kerja dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika etos kerja tumbuh sebesar 1%, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,42 persen, dan ketika motivasi kerja meningkat sebesar 1%, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,47 persen.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kesadaran tentang etika kerja yang islami dengan menjadikan diri sebagai landasan di tempat kerja, yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Karena seseorang dengan etos kerja islami yang tinggi akan selalu mentaati dan mentaati peraturan yang berlaku, serta mampu melaksanakan dan tidak menolak untuk menerima sanksi yang diterimanya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kesadaran tentang etos kerja islami dengan menjadikan diri seorang pondasi di tempat kerja. Selanjutnya, dengan meningkatkan motivasi kerja islami setiap karyawan, setiap karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuannya. Kajian ini akan digunakan sebagai masukan atau bahan pertimbangan ke depan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan profitabilitas, dan senantiasa berinovasi di pasar syariah agar dapat bersaing di industri asuransi syariah internasional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agoes, Surisnodan I Cenic Ardana. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Johar. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo
- Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish
- Handoko, T. Hani. (1989). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada
- Khadijah. (2013). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Citaputaka Media
- Pace, R. Wayne. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purkon, Arip. (2014). *Kerja Berbuah Surga*. Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syakur, Chaniago Nasrul dkk. (2016). *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan penelitian)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada