

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**SUHERMIK
105721121520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUS ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**SUHERMIK
105721121520**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan
untuk:

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya dan Karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang Tua saya, saudara saya, keluarga besar dan sahabat saya atas doa dan dukungannya dalam membantu saya menyusun skripsi ini sehingga harapan saya tercapai.

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya saya kepada sahabat dan semua orang yang terlibat dalam segala proses perjalanan Pendidikan penelitian di jenjang perguruan tinggi semoga segala ilmu dan pengalaman yang diberikan dan didapatkan menjadi berkah.

Ingatlah pesan ini

“Jangan pernah membandingkan prosesmu dengan orang lain, karena kita tidak tau proses apa yang mereka lalui untuk mencapai tujuannya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar

Nama Mahasiswa : SUHERMIK

NIM : 105721121520

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 16 November 2024, di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Desember 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN: 0003106713

Firman Syah, S.E., M.
NIDN: 0017119003

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651-507

Masrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : SUHERMIK, Nim : 105721121520, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0014/SK/Y-/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1445 H / 14 Desember 2024. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST.MT.IPU (Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M.Acc (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M (.....)
3. Dr.M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.S.E., M.M (.....)
4. Firman Syah, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUHERMIK
Stambuk : 105721121520
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



SUHERMIK
NIM : 105721121520

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUHERMIK
NIM : 105721121520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 20 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



SUHERMIK
NIM : 105721121520

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, berkat limpahan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Rasa syukur itu semakin bertambah dalam diri penulis ketika skripsi ini dimunaqasahkan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabat. Skripsi yang berjudul **“PENGERTUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA MAKASSAR**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulisan sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sulimin dan Ibu Suhida yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Selama proses penyusunan penelitian ini banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda.,ST.,MT.,IPU. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah,S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Firman Syah, S.E.,M.M Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
6. Bapak Syafaruddin, SE.,M.M selaku Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terutama kelas M20
9. Terima Kasih untuk sahabat-sahabatku Nurfasila, Nuraira Rahman, Liza Andriani dan teman temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
Suhermik, Ya! Diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta

senantiasa menikmati segala prosesnya yang bias dibilang tidak mudah.
Terima kasih sudah bertahan sejauh ini.

10. Dan semua pihak yang tidak sempat saya sebut namanya satu persatu yang telah membantu selama pelaksanaan KKP.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualikum Wr. Wb.

Makassar, 22 April 2024

Penulis



ABSTRAK

Suhermik,105721121520. *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh:Muhammad Yusuf Dan Firman Syah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 41 orang Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Koesioner dan observasi Teknik Analisis Data teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Uji parsial (Ujit).

Berdasarkan hasil ujin t (parsial) menunjukkan bahwa etos kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu nilai t_{hitung} 9.378 > nilai t_{tabel} 1.683 dan $0,000 < 0.05$ maka H_{o_1} ditolak dan H_{a_1} diterima. Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Kata kunci : *Etos Kerja, Kinerja Pegawai*



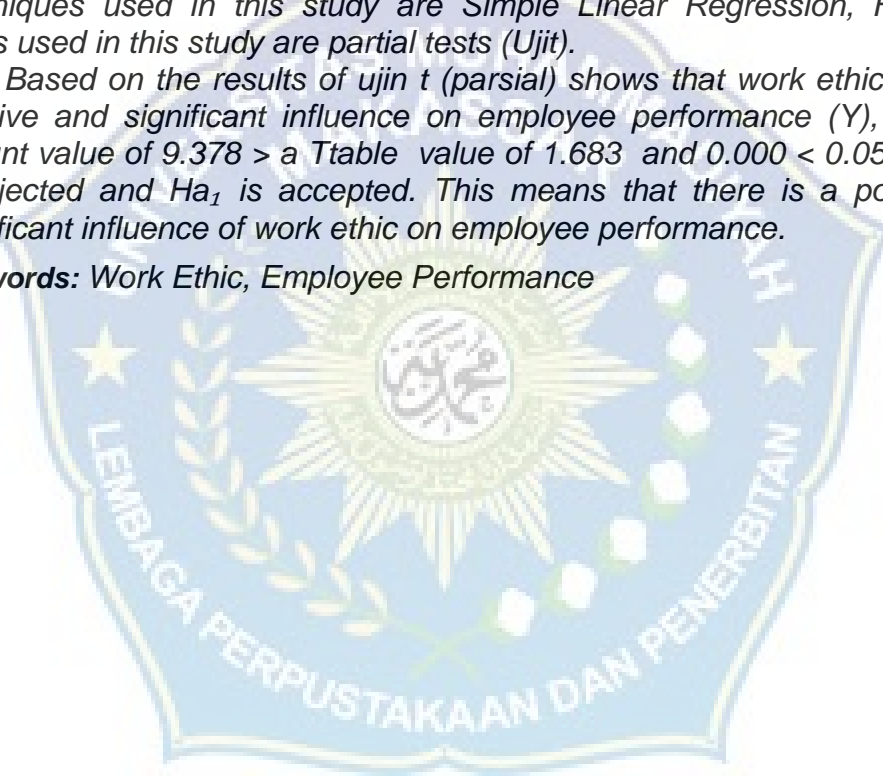
ABSTRACT

Suhermik,105721121520. *The influence of work principle on employee performance at the office of the National Amil Zakat Agency (Baznas) of Makassar City. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Muhammad Yusuf and Firman Syah.*

The type of research used is a quantitative descriptive research method, the population in this study is 41 people and the sample used is 41 people Data Collection Techniques The data collection techniques used in this study are Coordinators and observations Data Analysis Techniques The analysis techniques used in this study are Simple Linear Regression, Hypothesis Tests used in this study are partial tests (Ujit).

*Based on the results of *ujin t* (parsial) shows that work ethic (X) has a positive and significant influence on employee performance (Y), namely a Tcount value of 9.378 > a Ttable value of 1.683 and 0.000 < 0.05, then H_{o_1} is rejected and H_{a_1} is accepted. This means that there is a positive and significant influence of work ethic on employee performance.*

Keywords: Work Ethic, Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	IV
HALAMAN PENGESAHAN	V
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	VI
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	VII
KATA PENGANTAR	VIII
ABSTRAK	XI
ABSTRACT	XII
DAFTAR ISI	XIII
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR TABLE	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan teori	6
a. Etos kerja	6
b. Penerapan dalam etos kerja	9
c. Pengertian kinerja	10
d. Penilaian kinerja	12
e. Indicator kerja	14
B. Tinjauan empiris	14
C. Kerangka fikir	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis penelitian	26
B. Lokasi dan waktu penelitian	26
C. Waktu penelitian	26
D. Jenis dan sumber data	26
E. Populasi dan sampel	27

F. Teknik pengumpulan data	28
G. Definisi operasional variable	29
H. Metode analisis data	30
1. Uji regresi sederhana.....	30
2. Koefisien determinansi R^2	31
3. Uji t.....	31
I. Uji hipotesis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran umum objek penelitian	32
1. Sejarah badan amil zakat nasional (Baznas) Kota Makassar	32
2. Visi dan misi badan amil zakat nasional kota Makassar	32
3. Struktur organisasi badan amil zakat nasional kota Makassar	34
B. Analisis karakteristik responden.....	35
C. Pembahasan	40
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN	45
BIOGRAFI PENULIS.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka fikir.....	25
Gambar 4.1 struktur organisasi badan amil zakat nasional kota makassar .	34



DAFTAR TABEL

Table 1.1 data persentase kinerja pegawai tahun 2002.....	3
Table 2.1 tabel penelitian terdahulu	15
Table 3.1 devinisi operasional.....	20
Table 3.2 penilaian angket.....	30
Table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	36
Table 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia.....	36
Table 4.3 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	37
Table 4.4 hasil regresu linear sederhana.....	38
Table 4.5 uji t (parsial)	39
Table 4.6 hasil uji R ² (uji determinasi).....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner	46
Lampiran 2 hasil olah data	50
Lampiran 3 nilai T Tabel	51
Lampiran 4 T hitung	53
Lampiran 5 surat izin penelitian	55
Lampiran 6 dokumentasi	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mauren Bawalle (2019), 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 pegawai dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan suatu instansi pemerintah dan meningkatkan keahlian pegawai itu sendiri.

Menurut Sinamo dalam (Lisnawati et al. sau, 2022) 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.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai 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.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya

dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai 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 mandiri, dan menjalin komunikasi.

Hal ini juga dapat dilihat dalam surah At-Taubah ayat 105 tentang pentingnya manusia bekerja dengan baik.

Firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Priansa 2018 mengatakan bahwa. "Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang di pegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi".

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja pegawai 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 pegawai agar membawa

kemajuan dan keberhasilan sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bersemangat dapat memberikan pengaruh positif dilingkungannya. Sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan pemerintah tersebut sehingga pemerintahan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Demikian halnya persentase kinerja para pegawai Badan Amil Zakat Nasional kota makassar baru mencapai 87,5% dari kinerja rata-rata pegawai yang terdiri dari:

Tabel 1.1 Data persentase kinerja pegawai tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah	Persentase Rata-Rata
1.	Pimpinan	4	95%
2.	Staf	37	85%
Jumlah		41	87,5%

Sumber; Data diolah dari Baznas kota makassar

Apabila individu yang ada di dalam organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Perusahaan dapat memberikaan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kinerjanya. disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan

Berdasarkan observasi dan pengamatan langsung oleh peneliti pada objek penelitian sebelum penulisan ini di susun ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja dimana jam kerja

pegawai yang sudah ditetapkan masuk yaitu jam 8.00 wita dan pulang jam 16.00 tetapi masih banyak yang tidak tepat waktu. Sedangkan kerja sama antar pegawai masih kurang dan bersifat individu dan berkesan bermalasan.

“PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA MAKASSAR”. Dalam penelitian ini, variabel etos kerja (X) digunakan karena melibatkan kerangka nilai mental, konsep tanggung jawab, dan kewajiban. Sementara variabel kinerja pegawai (Y) berhubungan dengan kemampuan dalam menetapkan sasaran yang akurat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar (BAZNAS)..?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai hal-hal berikut:

Untuk Mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman serta tolak ukur dalam etos kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan rekomendasi kepada pimpinan di Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar untuk meningkatkan etos kerja pegawai.

3. Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bianis Universitas Muhammadiyah Makassar



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

a. Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu sikap yang timbul atas inisiatif dan kesadaran individu, yang mendasarkan dirinya pada nilai-nilai budaya terkait dengan pekerjaan (Sukardewi, 2013:3). Asal-usul kata "etos" berasal dari bahasa Yunani, "ethos," yang mengacu pada sikap, karakter, sifat, kepribadian, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, melainkan juga oleh kelompok maupun seluruh masyarakat. Pembentukan etos kerja melibatkan berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta kerangka nilai yang menjadi dasar keyakinan individu (Tasmara, 2013:15). Dalam perspektif Sinamo (2011:26), etos kerja adalah kumpulan tindakan positif yang berakar pada prinsip-prinsip dasar yang diikuti dengan komitmen sepenuhnya terhadap prinsip-prinsip kerja yang penting.

Panji Anaraga (2001: 29) mengemukakan bahwa etos kerja merujuk pada pandangan dan sikap yang dianut oleh suatu bangsa atau komunitas terhadap pekerjaan, yang menghasilkan pandangan dan sikap positif terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai tinggi, dan ini mendorong dorongan atau motivasi. Sementara itu, menurut Madjid (2015: 410), etos kerja mencakup karakteristik, sikap, kebiasaan, serta keyakinan yang bersifat khusus, baik pada tingkat individu maupun kelompok manusia. Toto Tasmara (2009) menunjukkan bahwa etos kerja mencerminkan keseluruhan kepribadian seseorang dan mencerminkan cara individu tersebut memandang, meyakini, dan memberi arti pada tindakannya, yang pada gilirannya memacu individu tersebut untuk bertindak secara optimal dan

menjaga hubungan antarmanusia dengan baik. Eko Julu Santoso (2012:6) juga mengakui bahwa para pakar percaya bahwa etos kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk:

- a. Pendekatan yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Pemahaman dasar tentang bekerja dalam konteks keyakinan dan nilai-nilai spiritual yang diyakini. Di jelaskan juga bahwa etos kerja adalah gambaran sikap, kepribadian, karakter, moralitas, tindakan, dan prinsip etika seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

1) Kedisiplinan

Menurut Thomas (1998:31), kedisiplinan merujuk pada perilaku dan aturan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2) Tanggung Jawab

Widagodho (1999:31) mendefinisikan tanggung jawab sebagai kesadaran individu terhadap perbuatan atau tindakan, baik yang disengaja maupun tidak.

3) Kolaborasi

Menurut Thomas dan Johnsons (2014:164), kerja sama adalah pengelompokan yang terjadi antara makhluk hidup yang kita kenal.

4) Keahlian

Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk menghargai pekerjaan secara efisien dan akurat (Sri Widiastuti, 2010:49).

a. Faktor-faktor yang Memengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk (Anoraga, 2011:52):

1. Agama

Pada intinya, agama adalah sebuah kerangka nilai yang mampu memengaruhi atau menentukan pola kehidupan pengikutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang akan mencerminkan prinsip-prinsip ajaran

agama yang dianutnya, terutama ketika individu tersebut dengan tulus menjalani kehidupan yang mengikuti nilai-nilai agama tersebut.

2. Budaya

Mentalitas, keinginan kuat, kedisiplinan, dan semangat kerja masyarakat sering disebut sebagai bagian dari budaya mereka, dan dalam implementasinya, bagian ini sering diidentifikasi sebagai etos kerja. Kualitas dari etos kerja ini ditentukan oleh kerangka nilai budaya yang dianut oleh komunitas tersebut.

3. Sosial Politik

Tingkat etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh adanya atau tidak adanya struktur politik yang mendorong warganya untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka menikmati hasil kerja keras mereka sepenuhnya.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung juga memengaruhi cara manusia yang tinggal di dalamnya berusaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya, bahkan bisa menjadi daya tarik bagi pendatang yang ingin mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mendorong individu untuk memiliki etos kerja yang kuat.

6. Struktur Ekonomi

Tingkat etos kerja dalam suatu masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang memberikan insentif kepada warganya untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi seringkali didorong oleh motivasi intrinsik yang kuat. Etos kerja adalah hasil dari pandangan dan sikap yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini oleh individu tersebut.

b. Penerapan Dalam Etos Kerja

Dalam segala bentuk interaksi antarindividu, etika menunjukkan komitmen untuk menghormati nilai-nilai yang relevan bagi semua individu yang terlibat. Oleh karena itu, penerapan etika dalam setiap komunitas memberikan dasar bagi pemahaman nilai-nilai fundamental yang menjadi landasan tindakan dalam berbagai aspek kehidupan. Konsep ini sejalan dengan pemikiran Ravianto (2009:224). Dalam konteks yang lebih modern, "etika" mencerminkan identifikasi karakteristik pandangan dan nilai-nilai yang membedakan suatu kelompok.

Menurut definisi dari Concise Oxford Dictionary yang disebutkan dalam tulisan Ravianto (2012), etos merujuk pada karakteristik khusus suatu komunitas, individu, atau sistem. Dalam konteks ini, istilah "etos kerja" merujuk pada sekumpulan nilai budaya yang tercermin dalam perilaku dan pandangan yang dimiliki oleh sekelompok individu, yang mencakup aspek nilai-nilai moral dan konsepsi mengenai etika kerja. Ini menggambarkan suasana khas yang mengitar pekerjaan atau profesi tersebut.

Menurut Garna (2013:244), etos kerja dapat diartikan sebagai rangkaian nilai budaya yang tercermin dalam perilaku dan tindakan individu maupun kelompok. Ini mencakup aspek nilai-nilai moral dan perspektif mengenai pekerjaan, dan juga mencakup karakteristik pekerjaan seperti dedikasi, kedisiplinan, integritas, kegigihan, semangat pencapaian, inovasi, serta perhatian terhadap kebutuhan yang relevan.

Menurut Ndraha (2010:188), etos kerja melibatkan produktivitas dan kualitas sebagai elemen budaya. Tingkat etos kerja bisa dinilai sebagai tinggi

atau kuat (dalam konteks bekerja) atau rendah. Seseorang yang memperlihatkan etos kerja yang positif tidak hanya menitikberatkan pada aspek materi atau ganjaran yang diperoleh dari pekerjaan, tetapi lebih fokus pada hasil kerja dan kinerja yang dihasilkan.

Suryaningrat (2013:35) menguraikan bahwa dalam konteks pekerjaan, etika dapat dipahami sebagai upaya menciptakan keseimbangan, keselarasan, dan harmoni dalam perilaku sehubungan dengan produktivitas kerja.

Pada tahap awal, etos kerja dapat dilihat melalui tingkat ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mubyarto (2015:5) menjelaskan bahwa ketekunan ini muncul sebagai hasil dari semangat kerja yang kuat yang timbul dari motivasi hidup dan dipengaruhi oleh nilai-nilai serta budaya yang dianut, serta interaksi sosial yang ada di sekitarnya. Ketekunan berarti menunjukkan komitmen sepenuh hati untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan.

a. Kedisiplinan dalam Bekerja

Sinungan (2013:145) menguraikan bahwa tingkat disiplin dalam pekerjaan juga memiliki dampak pada etos kerja pegawai. Dalam pandangannya, sifat disiplin mencirikan adanya motivasi yang kuat untuk mematuhi sepenuhnya norma, etika, dan regulasi yang berlaku.

b. Kemampuan Inovatif

Komaroddin (2013:410) menekankan bahwa memiliki pengetahuan yang memadai pada tingkat yang cukup dapat menjadi pendorong bagi kemunculan pemikiran inovatif di kalangan pegawai. Pengetahuan yang kokoh memiliki peranan

c. Pengertian kinerja

Istilah "kinerja" berasal dari "job performance," yang mengacu pada pencapaian sebenarnya yang diperoleh oleh individu. Kinerja atau prestasi

kerja pada hakikatnya mencakup tindakan yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh seorang pegawai.

Prestasi merupakan komponen penting dalam usaha mencapai target yang ditentukan. Kemampuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja yang efisien, sementara pada sisi lain, ketidakberhasilan dalam meraih tujuan tersebut juga bisa dikaitkan dengan kinerja yang kurang optimal dari tim atau individu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nurhayana, 2019) Kinerja seorang pegawai mencerminkan hasil pekerjaannya dalam hal kualitas dan jumlah yang berhasil dicapai ketika menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Konsep kinerja, sering juga dikenal sebagai "performance," mencerminkan sejauh mana kegiatan atau kebijakan yang diterapkan berhasil mencapai tujuan organisasi serta mencerminkan visi dan misi yang terwujud melalui perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012).

Menurut Suwatno dan Donni Juini (2011:196), kinerja merujuk pada "performance" atau pelaksanaan tindakan kerja yang ditunjukkan oleh individu. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil pencapaian kerja, pelaksanaan tugas, produk pekerjaan, dan perilaku kerja yang tercermin dalam pemenuhan tanggung jawab yang diberikan selama suatu periode tertentu.

Menurut Torang sebagaimana dijelaskan dalam Yapentra (2021), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, mencakup unsur kuantitas dan kualitas. Ini melibatkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan standar operasional prosedur kinerja serta ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kinerja ini tercermin melalui serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari konsep kinerja dan sudut pandang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atau dipercayakan kepada mereka, serta dalam sejauh mana mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja juga mencakup hasil pekerjaan individu, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam konteks organisasi.

d. Penilaian Kinerja

Untuk mengukur perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, kita melaksanakan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menilai pegawai maupun manajer. Saat melakukan penilaian kinerja, metode yang paling sesuai dengan struktur dan karakteristik organisasi tersebut dipilih. Pemilihan metode evaluasi yang sesuai sangat krusial, karena kesalahan dalam pemilihan metode bisa menghasilkan hasil yang tidak sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

Evaluasi kinerja adalah tindakan penilaian yang diterapkan pada individu di dalam manajemen perusahaan, termasuk pegawai dan manajer yang telah melaksanakan tugas-tugas mereka.

Menurut Wibowo (2014), penilaian kinerja karyawan melibatkan berbagai faktor, termasuk kualitas pekerjaan, produktivitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kerja sama, inisiatif, dan tanggung jawab. Sistem evaluasi kinerja di perusahaan sangat menegaskan pentingnya setiap anggota tim, di semua tingkatan organisasi, untuk menunjukkan hasil kerja terbaik mereka. Untuk menilai pencapaian ini, perusahaan menerapkan sistem evaluasi kinerja baik untuk staf manajerial maupun mereka yang bertanggung jawab atas tugas operasional. Salah satu metode evaluasi yang sering digunakan adalah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, yang mencakup delapan

elemen kinerja: dedikasi, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, integritas, kerjasama, inisiatif, dan kepemimpinan.

Boardin and Russel telah menyarankan enam indikator utama untuk mengevaluasi kinerja, seperti yang dilaporkan oleh Sutrisno (2010:179). Salah satu dari indikator ini adalah:

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan atau hasil yang diperoleh mendekati tingkat keunggulan atau mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil yang dihasilkan, seperti jumlah unit, nilai dalam mata uang, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Kepatuhan Terhadap Waktu

Kepatuhan terhadap waktu mencerminkan tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor lain terhadap hasil kerja dan waktu yang tersedia bagi orang lain.

4. Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya

Efisiensi pemanfaatan sumber daya melibatkan sejauh mana organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya mereka, seperti tenaga kerja, bahan/material, dan teknologi, guna mencapai hasil terbaik atau mengurangi kerugian dalam setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan pengawasan

Ini mencerminkan tingkat kemandirian seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya tanpa perlu pengawasan langsung dari seorang atasan untuk mencegah terjadinya perilaku yang tidak diinginkan.

e. Indikator Kerja

Menurut Miner, sebagaimana dipaparkan dalam kutipan Sutrisno (2010), dia menyajikan definisi beberapa indikator kinerja, salah satunya adalah:

1. Kualitas output yang dicapai, yang mencakup tingkat kesalahan, durasi pengerjaan, dan akurasi dalam menyelesaikan tugas.
2. Jumlah hasil yang diperoleh, yang sejajar dengan jumlah produk atau layanan yang dihasilkan.
3. Durasi kerja, melibatkan sejumlah absensi, keterlambatan, dan lama bekerja yang telah dijalani oleh karyawan tersebut.
4. Kerja sama, merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

Krusial dalam membangkitkan semangat inovasi dalam upaya untuk memodernisasi sistem kerja, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi organisasi.

f. Kreativitas dalam Pekerjaan

Ronger Von Oech (dalam Gibson, 2009:76) menyoroti bahwa kreativitas juga memainkan peran yang penting dalam memengaruhi etos kerja. Kreativitas karyawan perlu diidentifikasi dan ditingkatkan, terutama ketika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung perkembangan kreativitas.

g. Sikap Altruistik (Pendekatan yang Rendah Hati)

Tidak hanya itu, etos kerja pegawai juga mencerminkan perilaku dan tindakan yang bersifat pelayanan kepada masyarakat serta tingkat empati yang tinggi.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah tahap dalam penelitian yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi perbandingan dan menjelajahi potensi inspirasi

baru untuk penelitian di masa depan. Dalam situasi ini, tinjauan empiris adalah hasil dari eksperimen yang menguji asumsi dalam penelitian perbandingan.

Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Ifaturohiaah Yusuf, Hujaimatul Fauziah (2022)	Pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja di PT. Sehjahtra Prima Lampung.	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasi	Analisis regresi linear sederhana	Dengan memperbaiki etos kerja maka akan dapat meningkatkan efektifitas kerja.
2.	Karina Dewi, Hardi Utomo (2016)	Pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir	Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan analisis kuantitatif	Analisis Regresi liner sederhana	Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
		terhadap kinerja karyawan departemen CUTTING PT MORINC HINDO FASHION UNGARAN			etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara simulatan terhadap kinerja karyawan departemen Cutting PT Morich indo fashion dapat diterima dengan hasil F hitung sebesar 86,654 dan f tabel sebesar 2,68.
3.	R.A Rodia Fitri Indriani (2021)	Pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.Kaldu Sari Nabati Palembang	Penelitian ini menggunakan pendekatan yang deskriptif yang bersifat korelasional antara variabel bebas dengan variabel terikat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Product moment 2. Analisis Regresi Linear sederhana 	Secara persia terhadap pengaruh terhadap variabel insentif secara nyata terhadap variabel kinerja PT. Kaldu sari Nabati Palembang ditunjukkan

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
					nilai signifikan sebesar $0002 > \alpha (0,05)$
4.	Destiana Utarinda Sari, Wilner Slamet H. Silitonga (2021)	Analisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Analisis regresi ganda	Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan apabila ketiga variabel tersebut bersinergi terhadap produktivitas karyawan di PT Nipres.
5.	Marisi Butarbutar, Efandi, Sudung Simatupang	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan sari asih	Penelitian ini dengan mix method dengan analisis kualitatif dan	Analisis data dengan regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian bahwa etos kerja sudah tinggi dan kinerja karyawan sudah baik

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
	(2021)	nusantara pematang sianta	kuantitatif		serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan
	Moh. Syaiful Muluk (2018)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan badan amil zakat nasional tulugantung	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	1. Analisis presentase 2. analisis korelasi product moment 3. Analisis regresi pearsial 4. Analisis regresi ganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t diperoleh nilai probabilitas (sig) $0,246 > \alpha$ (0,05) hal ini menunjukkan
					bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja.

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
7.	Lazuardi, Pradipta Rifqi (2018)	Pengaruh locus of control, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Baznas Jatim dan Baznas Gresik	Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan eksplanasinya merupakan asosiatif	Analisis data regresi linear berganda dan bantuan software SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial variabel locus of control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas Jatim dan baznas gresik
8.	Maulidi (2020)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh)	Etos Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji validasi, uji reabilitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, uji T	Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuji melalui t hitung $(2,2786) > (2,042)$ t tabel atau H_0

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
					ditolak dan H1 diterima. Dengan menggunakan R Square terhadap kinerja karyawan yang memperoleh nilai sebesar 0,206 atau
9.	Dewi Latifa, Djoko Suhartono, Vina Novianti (2018)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo	Etos Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear berganda, uji validasi, uji reabilitas, uji t	Terdapat hasil yang secara signifikan berpengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai, yang dihitung melalui t hitung 4,888 lebih besar dari t tabel 2,036 ($4,888 > 2,036$). Yang berarti nilai signifikannya dibawah 0,05, sehingga Ho ditolak dan

No	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul peneliti	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
					OH1 diterima.
10	Fredi Santos, Megawati, S..Pd., M.Pd Oktir Nebi, SH.,M H. (2020)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Raya Kabupaten Kerinci.	Etos Kerja (X), Kinerja (Y)	Regresi linear sederhana, koefisien determinasi, pengujian hipotesis	Terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja dengan nilai regresi linear sederhana sebesar 0,872, dan melalui analisis koefisien determinasi sebesar 63,8% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan 36,25 dijelaskan oleh faktor lain. Melalui t.

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Ifaturohiaah Yusuf, dan Hujaimatul Fauziah (2022) dengan judul pengaruh Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja di PT. Sejhahtra Prima

Lampung. Menggunakan variabel Etos kerja dan Efektivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Amil Zakat Nasional tahun 2023, menggunakan variabel Etos Kerja dan Kinerja Karyawan menggunakan analisis Kuantitatif.

2. Karina Dewi dan Hardi Utomo (2016) dengan judul pengaruh Etos Kerja, Insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen Cutting PT Moriching Do Fashion Ungara. Menggunakan variabel Etoskerja, Insentif dan pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “ pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan amil zakat nasional kota makassar tahun 2023” menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan Analisis kuantitatif.
3. R.A Rodiah Fitri Indriani (2021) dengan judul Pengaruh Insentif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. kaldu Sari Nabati Palembang. Menggunakan variabel insentif, motivasi dan lingkungan serta kinerja pegawai dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor badan amil zakat nasional tahun 2023”. Menggunakan Variabel Etos Kerja dan Kinerja Pegawai menggunakan Analisis Kuntitatif.
4. Destiana Utarinasari dan Wilter Slamet H. Silitongan (2021) dengan judul Analisis Pengaruh insentif dan Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan produktifitas karyawan di PT Nibstrek Tbk. Menggunakan Variabel insentif, gaya kepemimpinan dan motivasi dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar tahun 2023.” Menggunakan variabel Etos kerja Dan Kinerja Pegawai menggunakan Analisis Kuantitatif.

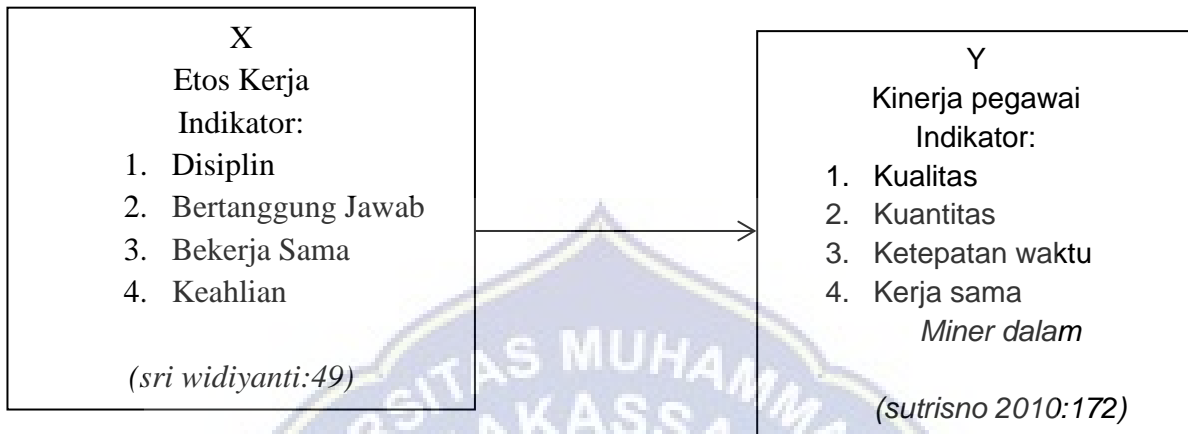
5. Marisi Butarbutar, Efandi, Sudung Simatupang (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsianta. Menggunakan variabel Etos Kerja dan kinerja Karyawan dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar tahun 2023.” Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan Analisis Kuantitatif.
6. Moh. Syaiful Muluk (2018) dengan judul pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan badan amil zakat nasional tulugagung. Menggunakan variabel insentif, motifasi, dan prestasi kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda, regresi pearsial, analisis persentase. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasiona Kota Makassar tahun 2023.” Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan Analisis Kuantitatif.
7. Lazuardi, Pradifta Rifqi (2016) dengan judul pengaruh locus control, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan baznaz jatim dan baznas gresik. Menggunakan variabel locus control, kompensasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis linearberganda dan bantuan software SPSS. Namun dalam penilaian ini ditulis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar tahun 2023.” Menggunakan variabel Etos Kerja dan kinerja pegawai menggunakan Analisis kuantitatif.

8. Maulidi (202) dengan judul pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariat Islam kota banda aceh. Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, uji validasi, uji T. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan amil zakat nasional kota makassar tahun 2023”. Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan analisis kuantitatif.
9. Dewi Latifa, Djoko Suhartono, Vina Novianti (2018) dengan judul pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten situbondo. Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validasi. Namun dalam penelitian ini ditulis dengan judul “ pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan amil zkat nasional kota makassar tahun 2023.” Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan analisis kuantitatif.
10. Fredi Santoso, Megawati, S.Pd.,M.Pd Oktir Nebi, S.H.,M (2020) dengan judul pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat gunung raya kabupaten kerinci. Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja. Namun pada penelitian ini ditulis dengan judul “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan amil zakat nasional kota makassar tahun 2023.” Dengan variabel etos kerja dan kinerja pegawai menggunakan analisis kuantitatif.

C. Kerangka Berfikir

Dalam kerangka pikir ini peneliti membuat suatu gambaran mengenai pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara

karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan perkiraan atau rujukan sementara yang dirumuskan dan diterima sebagai suatu usaha untuk menjelaskan fakta atau situasi yang diamati. Hipotesis ini berperan sebagai panduan untuk langkah-langkah penelitian berikutnya.

Dengan landasan pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menilai dampak etos kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan memanfaatkan metode survei. Penelitian ini memanfaatkan teknik deskriptif serta analisis regresi dengan maksud tidak hanya untuk menguraikan temuan lapangan, melainkan juga untuk mengeksplorasi pengaruh di antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga menyelidiki dampak pemberian insentif terhadap efisiensi kerja dan menganalisis pengaruh bersama-sama antara etos kerja dan efisiensi kerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi penelitian

Penelitian ini dijalankan di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar. Di Jalan Teduh Bersinar No.5, Rappocini, Gn.Sari, Makassar, Sulawesi Selatan 90221

C. Waktu penelitian

Dengan waktu yang dialokasikan selama periode 2 bulan, dimulai dari Desember hingga Januari 2024. Guna menghimpun data dan informasi yang relevan bagi penelitian.

D. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Tipe data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang terdiri dari nilai-nilai numerik dan berbagai laporan, termasuk pertumbuhan jumlah karyawan dan karakteristik tenaga kerja.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer, yang merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan mengambil informasi secara langsung dari objek yang menjadi sumber data yang dicari. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui tanggapan yang disampaikan oleh responden dalam survei berupa kuesioner yang disebar oleh peneliti.

E. Populasi dan Sampel

Penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.

1. Populasi

Menurut Usman (2006:181), sebuah penelitian perlu dengan jelas menyebutkan populasi yang relevan, termasuk jumlah anggota populasi dan wilayah penelitian yang tercakup.

Dalam kerangka penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh staf dan asisten yang bekerja di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar, yang berjumlah 41 individu. Populasi ini terdiri dari 4 pegawai dengan jabatan sebagai pimpinan dan 37 orang staf yang bertugas di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.

2. Sampel jenuh (sampel sensus)

Sampel adalah sebagian kecil dari seluruh populasi yang diambil sebagai sumber data untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, penentuan jumlah sampel mengikuti metode sensus yaitu 41 pegawai, sesuai dengan panduan yang direkomendasikan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh elemen populasi, yang dalam konteks ini dapat dianggap sebagai sensus."

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah rangkaian strategi yang peneliti bisa menerapkan untuk memperoleh informasi yang relevan. Saat melibatkan diri dalam proses pengumpulan data, langkah awal yang signifikan adalah memahami tujuan dari pengumpulan data, apakah data tersebut dibutuhkan untuk mengatasi suatu masalah tertentu. Berbagai teknik pengumpulan data yang bisa diterapkan mencakup:

1. Observasi dan pengamatan Observasi Muh Nasir (2024; 154) pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Maka dalam penelitian ini menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pegawai di kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) kota Makassar Pengumpulan data melalui observasi adalah teknik yang melibatkan pengamatan langsung atau pemantauan oleh manusia tanpa bergantung pada alat atau perangkat khusus lainnya. Oleh karena itu, dalam studi ini, dilakukan pengamatan langsung terhadap konteks penelitian, terutama terkait dengan pegawai dan staf pembantu di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.
2. Kuesioner merupakan alat atau teknik pengumpulan data yang melibatkan penyediaan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Efisiensi penggunaan kuesioner dalam pengumpulan data tercapai ketika peneliti telah mengenali variabel yang akan diobservasi dan memahami harapan yang terkait dengan pengisian kuesioner oleh responden.

G. Definisi Operasional Variabel

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 Devinisi Operasional

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Etos Kerja (X)	Etos kerja adalah hasil dari semangat kerja yang kuat yang timbul dari motivasi hidup dan dipengaruhi oleh nilai-nilai serta budaya yang dianut,serta interaksi sosial yang ada disekitarnya.(Mubyarto 2015:5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. dalam bekerja 3. Kemampuan 4. inovatif 5. Kreatifitas 6. dalam pekerjaan 7. Sikap altruistik 8. (pendekatan 9. renda hati) 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 	
	seseorang oleh seseorang pegawai 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		Interval

	(pemikiran) dan fisik, yang di nilai terpisah dari hasil kerja. (Anwar Prabowo Mangkunegara, 2005 : 67)		
--	---	--	--

H. Metode Analisis Data

Setelah data-data telah terhimpun secara komprehensif, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tujuan mencapai simpulan yang relevan. Dalam analisis data ini, digunakan pendekatan deduktif, di mana data-data yang bersifat spesifik dan peristiwa konkret digunakan sebagai landasan untuk menghasilkan generalisasi yang lebih umum.

Tabel 3.2 penilaian Angket

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, 2017

1. Uji Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu metode menganalisis suatu pengaruh antara satu variabel, yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus yang dipakai, yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan **Y** : Variabel dependen

X : Variabel Independen

a : Bilangan konstanta

b : Koefisien regresi

e : Residual atau Error

2. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variabel terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y, maka diuji dengan koefisien determinasi R^2 . Nilai R^2 mempunyai range antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin nilai R^2 mendekati angka 1, maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, dan juga sebaliknya jika mendekati angka 0, maka variabel secara menyeluruh tidak dapat menjelaskan variabel terkait.

3. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen. Variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika signifikan levelnya adalah 5% dan dengan ketentuan berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka mempunyai pengaruh signifikan (H_0 ditolak, H_a diterima)
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka tidak mempunyai pengaruh signifikan (H_0 diterima, H_a ditolak).

I. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Ujit)

Uji parsial (t-test) pada dasarnya mengukur sejauh mana pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara individu. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki kapabilitas untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 akan diterima dan H_a akan ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) sebelumnya dikenal dengan nama BAZIS dalam perkembangannya lembaga pengelolaan zakat ini awalnya hanya diatur oleh Keputusan Presiden Nomor 07/POIN/10/1968 tanggal 31 Oktober 1968 tentang pengelolaan zakat nasional. Lembaga zakat saat itu, hanya dilakukan terbatas di beberapa daerah saja seperti BAZIS OKI (1968), BAZIS Kaltim (1972), BAZIS Jawa Barat (1974) dan beberapa BUMN mendirikan lembaga zakat seperti BAMUISBNI (1968).

Lahirnya Undang- Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat merupakan langkah awal pengelolaan zakat yang berlaku secara Nasional. Sebagai implementasi UU Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, dibentuklah Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) dengan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2001. Dalam Surat Keputusan ini disebutkan tugas dan fungsi BAZNAS yaitu untuk melakukan pengumpulan dan pendayagunaan zakat. Dalam Undang-Undang tersebut diakui adanya dua jenis organisasi pengelola zakat yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) yang dibentuk pemerintah dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah.

Pada tanggal 27 Oktober 2011, DPR RI menyetujui Undang- Undang pengelolaan zakat pengganti Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 yang kemudian diundangkan sebagai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pada tanggal 25 November 2011. Undang-Undang ini menetapkan bahwa pengelolaan ini menetapkan bahwa pengelolaan zakat bertujuan (1) meningkatkan efektivitas dan efisiensi

pelayanan dalam pengelolaan zakat dan (2) meningkatkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, Undang-Undang mengatur bahwa kelembagaan pengelolaan zakat harus terintegrasi dengan BAZNAS sebagai koordinator seluruh pengelolaan zakat, baik BAZNAS daerah maupun LAZ. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat, infak, sedekah dan dana sosial keagamaan lainnya. Badan amil zakat nasional kota Makassar merupakan lembaga resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah di kota Makassar yang pengurusnya (unsur pimpinan) diangkat Walikota Makassar berdasarkan keputusan Walikota Nomor: 1762/451.12/KP/XII/2015 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah pada tingkat Kota Makassar.

Tugas Pokok dan Fungsi BAZNAS Kota Makassar sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan BAZNAS Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota, disebutkan bahwa BAZNAS Kabupaten/Kota mempunyai kedudukan sebagai lembaga pemerintah non struktural yang bersifat mandiri, dengan tugas melaksanakan pengelolaan zakat pada tingkat Kabupaten/Kota dengan cara pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat dengan demikian, BAZNAS Kota Makassar bersama Pemerintah Kota Makassar bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

2. Visi dan Misi Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar

Visi: Menjadikan Baznas Terpercaya, Terdepan, dan Bermartabat

Misi:

1. Pelayanan prima kepada pemangku kepentingan
2. Membudidayakan berzakat sebagai gaya hidup
3. Menggerakkan Dakwa islam melalui sinergi umat untuk kebangkitan zakat di kota Makassar
4. Meningkatkan manajemen pengelolaan zakat dengan penerapan sistem manajemen berbasis teknologi informasi yang transparansi dan akuntabell

3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar

Baznas Kota Makassar merupakan lembaga resmi dan satu- satunya yang dibentuk oleh pemerintah Kota Makassar yang pengurusnya (unsur pimpinan) diangkat oleh walikota Makassar berdasarkan keputusan walikota Makassar Nomor: 1762/451.12/KP/XII/2015 yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pengumpulan dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah pada tingkatan Kota Makassar. Dengan struktur organisasi sebagai berikut



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/Kota. Dalam Bab III pasal 28 Baznas kabupaten/kota mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan zakat pada tingkat kabupaten/kota. Dalam melaksanakan tugas berdasarkan pasal 28, BAZNAS Kota Makassar memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di tingkat kabupaten/kota.
2. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di tingkat kabupaten/kota.
3. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat pada tingkat kabupaten/kota
4. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat, termasuk pelaporan pelaksanaan pengelolaan zakat di tingkat kabupaten/kota.

Pemberian rekomendasi dalam proses izin pembukaan perwakilan LAZ berskala provinsi di kabupaten/kota

B. Analisis Karakteristik Responden

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Pada jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Laki-laki	20	48,8
Perempuan	21	51,2
Total	41	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwasanya karakteristik berdasarkan jenis kelamin kategori laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 48,8% dan kategori responden perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 52,1%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden terbanyak dengan kategori responden perempuan sebanyak 21 orang pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar.

b. Usia

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	18-27	10	24,4
2	28-35	15	36,6
3	>36	16	39
Jumlah		41	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 45,46 responden paling banyak berusia 28-35 Tahun.

c. Tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Frekuensi %
		Responden	
1	SMA	10	24,4
2	D3	12	29,3
3	S1	15	36,6
4	S2	4	9,7
Jumlah		41	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebesar 15 orang atau 36,6% . Hal ini menunjukkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi tingkat pendidikan.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana yaitu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Regresi Linear Sederhana

Z	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.387	3.150		2.028	.049
Etos Kerja	.979	.101	.842	9.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.4 hasil yang diperoleh di masukan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y: Kinerja Pegawai

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

x: Etos Kerja

e: Residueuel atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6.387 + 0.979x + e$$

Dimana:

- a. Berdasarkan hasil ujian persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 6.387, artinya jika X (Etos Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 6.387.

- b. Nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 6.387 (positif) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada etos kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.979.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, apakah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

Tabel 4. 5

Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Etos Kerja	9.378	1.683	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil uji signifikan parsial (Uji statistik t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.5 yaitu hasil ujin t (parsial) menunjukkan bahwa etos kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu nilai t_{hitung} 9.378 > nilai t_{tabel} 1.683 dan $0,000 < 0.05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

b. Uji R (Uji Determinasi)

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0.5 karena R Square antara nol dan satu.

Tabel 4.6
Hasil Uji R^2 (Uji Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.701	5.548

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.6 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,709 atau 70,9%. Jadi besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,709 (70,9%).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pada kantor Badan Amil Zakat Nasionall kota Makassar” maka dapat diketahui bahwa :

1. Dari sisi disiplin yang dilakukan oleh pegawai BAZNAS menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh para pegawai mentaati jam kerja sehingga tidak ada pekerjaan tertunda dengan demikian organisasi BAZNAS sangat efisien dalam memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Maulidi tahun 2020 bahwa kedisiplinan yang merupakan indikator Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Penerapan Tanggung Jawab yang dilakukan oleh pegawai BAZNAS menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh para pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dengan demikian organisasi BASNAZ sangat efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Latifa, Djoko suhartono, Vina Novianti tahun 2018 bahwa Tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Demikian pula dalam hal Kerja Sama yang dilakukan oleh pegawai BAZNAS menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh para pegawai mendiskusikan suatu pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik dengan demikian organisasi BAZNAS dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fredi Santoso, Mega Wati, S.Pd., M.Pd, Oktir Nebi, SH., MH tahun 2020 bahwa kerja sama yang merupakan indikator Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Penilaian keahlian terhadap pegawai BAZNAS menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh para pegawai tersebut di tempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina Dewi, Hardi Utomo tahun 2016 bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa etos kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu $0,000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 9.378 > \text{nilai } t_{tabel} 1.683$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas Etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar. Etos kerja menjadi pemicu atau motivasi tersendiri bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil yang lebih maksimal pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan penuh semangat dalam menjalankan tugasnya maka akan dapat mempengaruhi kinerja dengan memenuhi target-target yang ada.

B. Saran

1. Hendaknya dalam menjalankan setiap program perlu melakukan briefing sebelum memulai kegiatan dan melakukan evaluasi setelah melakukan program baik terhadap alur program yang dijalankan maupun dengan kinerja karyawan di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar.
2. Agar Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar terus mengalami peningkatan dalam pengumpulan dana zakat infak dan sedekah diharapkan agar Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai menjadi perhatian dari pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Pratama. Handoko, Hani.T. 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Grand Media utama.
- Anoraga Panji 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Ardiansyah Rian Osary.2018, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin kerja Pengawai (Studi Kasus Pada pengawai Dinas Penkerjaan umum Kota Magelang)*.
- Arifin Zainal.,2017, *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT IDEC wood Di tarakan*. Jurnal administrasi bisnis.Vol.5 No.4
- Desser, Garry, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua*, Jakarta: Indeks
- Fahmi, Agus. 2017, *Pengaruh Insentif Dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtasari Binjai*. Jurnal Riset manajemen,
- Flippo, Edwin.B. 2015. *Manajemen Pensenonalia*. Jakarta: PT
- Hardiansyah Andri, 2015, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal AL-Anzar Indonesia Seri Humaniora*.Vol, 3, No,2
- Harold Konzt 2011, *Manajemen Jilid satu*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisirevisi) Jakarta: BumiAksara
- Karina Dewi, 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Depertemen Cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran*.
- Lisnawati et al. sau. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah*
- Mahdani, 2018, *Etos Kerja dan Pengembangan Karir Pengawai Kantor Wali kota Banda Aceh*. Jurnal magister Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah
- Mouren bawelle,2016, Jantje Sepang, *Fakultas Ekonomi dan Bisinis Jurusan*

Manajemen Universitas Sam Ratulagi Manado: Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabang: Jurnal EMBA

Nurhayana, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Power Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*,

Sinamo, Jansen H, *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*, (Jakarta:PT Spirit Mahardika, 2011).





Lampiran 1 KUESIONER

Assalamualalikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth. Bapak/ibu

Responden

Di Tempat

Sebelumnya saya berterimah kasih atas kesedian bapak/ibu/saidara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya serta menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi saya yang berjudul.” **PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA MAKASSAR**” Kontribusi yang bapak/Ibu berikan akan sangat bermanfaat, bagi peneliti.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Bapak/Ibu diminta untuk menjawab semua pertanyaan secara terbuka, jujur, dan apa adanya. Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian atas kinerja maupun karir Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah. Sesuai kode etik penilaian, jawaban Bapak/Ibu akan saya jaga

Akhir kata saya mengucapkan terimah kasih sebesar- besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Penulis

SUHERMIK

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (√), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria anda miliki.

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 - 18-27 tahun
 - 28-35 tahun
 - >36 tahun
3. Jenis Kelamin:
 - Laki – laki
 - Perempuan
4. No. Hp/Wa:

5. Pendidikan Terakhir :

- SMA
- D3
- S1
- S2

6. Pegawai PNS/ Non PNS

DAFTAR PERTANYAAN**1. LAMPIRAN DUKUNGAN ETOS KERJA (x)**

		STS	TS	KS	S	SS
	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Kedisiplinan dalam bekerja						
1	Saya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi saat menjalankan tugas					
2	Saya selalu disiplin saat menjalankan sebuah tugas					
Bertanggung Jawab						
3	Saya memiliki bertanggung jawab kerja yang tinggi saat menjalankan Tugas					
4	Saya selalu bertanggung jawab saat menjalankan sebuah tugas yang saya Jalankan					
Berkerja Sama						
5	Saya dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas yang telah di tentukan					
6	Saya dapat membangun kerja sama sesama tim saat menjalankan tugas					
Keahlian						
7	Saya memiliki keahlian yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas					
8	Saya dapat memanfaatkan keahlian saya di setiap pekerjaan yang saya Jalankan					

1. LAMPIRAN DUKUNGAN KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan					
2	Saya mampu merekomendasikan serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya mampu mengembangkan solusi alternatif dalam sebuah pekerjaan.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan		★			
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektifitas						
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan					
Kemandirian						
9	Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					

Terimah kasih atas bantuan Bapak/Ibu, saudara/ saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatiannya dan kerja samanya saya ucapkan banyak terima kasih.

LAMPIRAN 2: Hasil Olah Data

UJI R Square**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.937	.859

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Uji T

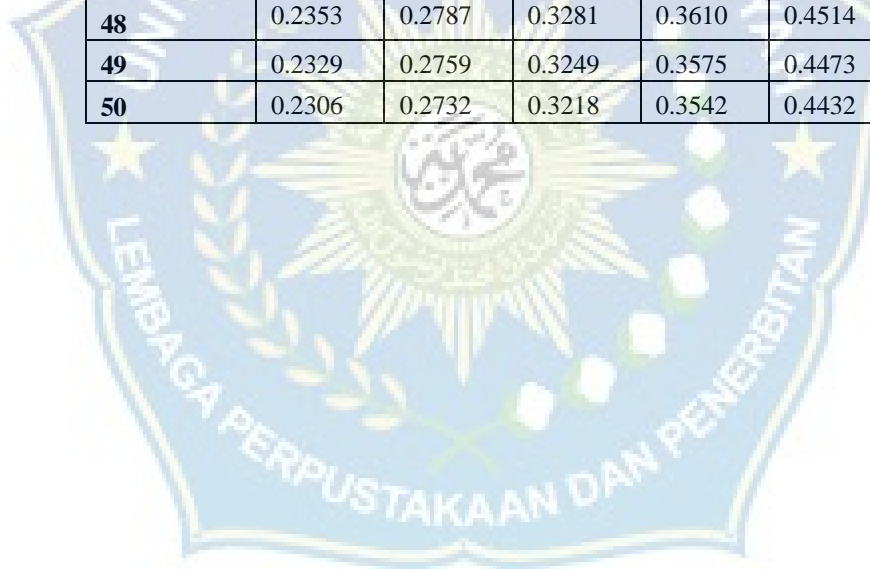
Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Etos Kerja	9.378	1.683	0,000	Signifikan

Lampiran 3 : Nilai T tabel

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
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 4: T hitung

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.92	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.86	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.16
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.12
17	1.74	2.11
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.08
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.06
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.04
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032

35	1.69	2.03
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.02
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.68	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.01
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007



Lampiran: 5 Surat izin penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.0866972 Fax (0411)8655881 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3987/05/C.4-VIII/III/1445/2024 27 March 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 17 Ramadhan 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 238/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 25 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SUHERMIK
 No. Stambuk : 10572 1121520
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 3 April 2024 s/d 3 Juni 2024

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan tazakumullahu khaeran

Ketua LP3M,

 Dr. Mah. Arief Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761

03-24



BAZNAS
Badan Amil Zakat Nasional
KOTA MAKASSAR

Nomor : 086/BAZNAS-MKS/IV/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Makassar, 22 Ramadhan 1445 H
01 April 2024 M

Kepada Yth.
Ketua LP3M UNISMUH Makassar
Di Makassar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Teriring salam semoga kita senantiasa mendapat bimbingan dan lindungan Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, aamiin.

Memenuhi maksud surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor 7637/S.01/PTSP/2024 tanggal 28 Maret 2024 perihal izin Penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar atas nama Suhermik (105721121520) Program Studi Manajemen pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kota Makassar dengan judul "**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar**".

Sehubungan dengan hal tersebut disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa pada prinsipnya pihak kami dapat menyetujui penelitian dimaksud.

Demikian disampaikan untuk sepefunya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**KETUA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
KOTA MAKASSAR**

H. M. Asrar Tamanggong
NRA. 202101731004

Tembusan :

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan, Alauddin, NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax: (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : SUHERMIK
Nim : 105721121520
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

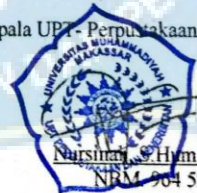
No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Oktober 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I SUHERMIK 105721121520

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

2%

2

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

2%

4

Yohanes Wau, Marselino Wau. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata", remik, 2023

Publication

2%

5

Aditya Wardana, Widi Ruspitasari, Yunus Handoko. "PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PMI KOTA MALANG", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023

Publication

2%

6

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

BAB II SUHERMIK 105721121520

ORIGINALITY REPORT

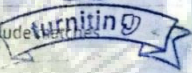


PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	15%
---	---	-----

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB III SUHERMIK 105721121520

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	11%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source 2%
- 2 Submitted to Tarumanagara University Student Paper 2%
- 3 www.scribd.com Internet Source 2%
- 4 repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source 2%
- 5 repository.uiad.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off

Sub
iub
ile
Vor
ha

BAB IV SUHERMIK 105721121520

ORIGINALITY REPORT

6%	8%	7%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unmus.ac.id Internet Source	3%
2	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	2%
3	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2
 Exclude bibliography Off

BAB V SUHERMIK 105721121520

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

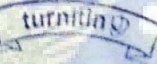
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Lampiran 4 : dokumentasi



BIOGRAFI PENULIS



Suhermik, panggilan Emi lahir di Kaban pada tanggal 12 April 2001 dari pasangan suami istri Bapak Sulimin dan Ibu Suhida. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Gotong Royong Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 179 Kaban lulus tahun 2014, SMP Negeri 7 Alla lulus tahun 2017, SMA Negeri 11 Enrekang lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.