

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki banyak sasaran kegiatan yang perwujudannya harus diusahakan secara terus menerus dan hal ini tertera dalam pembukaan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yaitu pada alinea keempat. Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting yang membantu dalam mewujudkan tujuan nasional dikarenakan pemerintahan terdapat Aparatur Sipil Negara atau ASN dan yang memiliki tugas pelayanan publik, pembangunan tertentu dan lainnya.¹

Organisasi dalam pemerintahan tentunya akan lebih baik apabila pegawainya mempunyai kinerja baik tanpa terkecuali hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil tujuan nasional yang ingin dicapai dan organisasi pastinya akan mengalami masa dimana kinerja dari organisasinya melemah.² Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pembangunan nasional dimana sebagai instansi teknis yang melayani kegiatan pembangunan

¹ 'Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945', 105.3 (1945), 129–33

² Zefri Yenni, Lusiana Lusiana 'Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi', JBE: Journal Of Business and Economics 7.3, 2022, 266–78 h. 266

infrastruktur perkotaan, dan memanfaatkan sumber dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada dengan sebaik-baiknya melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Sebagai instansi yang merupakan susunan perangkat daerah memberikan kenyamanan terhadap pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan, sarana dan prasarana lingkungan, trotoar, drainase, dan sungai berkonsep berwawasan lingkungan dan ramah keluarga.³

Kebijakan utama alokasi dari pemerintah yang diimplementasikan melalui APBN memiliki peran penting dan sangat strategis dalam mempengaruhi perekonomian. Pemerintah daerah mengeluarkan dana isian pelaksanaan anggaran (DIPA) untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu setiap tahunnya, dimana instansi ini merupakan penerima pagu terbesar. Pada tahun 2023 diketahui dana isian pelaksanaan anggaran (DIPA) sebesar Rp.323.185.796.016 miliar, dan pada tahun 2024 sebesar Rp.130.000.000.000 miliar dana ini dialokasikan untuk perbaikan jalan, irigasi, dan penyediaan air minum. Secara keseluruhan dalam organisasi ditentukan dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dinas pekerjaan umum penataan

³ Tatan Sukwika, 'Peran Pembangunan Infrastruktur Terhadap Ketimpangan Ekonomi Antarwilayah Di Indonesia', *Jurnal Wilayah Dan Lingkungan*, 6.2 (2018), 115

ruang provinsi Bengkulu diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian harapan terwujudnya “Bengkulu Maju dan Sejahtera”. Sehingga dituntut dapat merealisasikan visi dan misi pembangunan provinsi Bengkulu 2021-2025 melalui visi kelembagaan dan sebagai ukuran suatu keberhasilan yang diinginkan akhir periode perencanaan yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya.⁴

Kinerja pegawai adalah catatan hasil *outcome* dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam rentan waktu tertentu banyak manfaat dari kinerja pegawai yang bagus karena merupakan jaminan akan kinerja yang optimal sehingga pemberian balas jasa yang sesuai membantu untuk meningkatkan atau mendorong kinerja pegawai. Pemberian balas jasa yang dimaksud bisa berupa pemberian tambahan penghasilan pada pegawai.⁵

Berdasarkan pada peraturan Gubernur (pergub) Bengkulu Nomor 52 Tahun 2017 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Bengkulu. Bentuk TPP yang diberikan kepada pegawai ini berupa uang, peraturan tentang TPP untuk

⁴ Nurul Pratiwi, Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulsel’(Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar, 2022), h.3

⁵ Ade Jaya Sutisna dan Nisa Agustina, ‘Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi yang dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten’, *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9.2 (2022), 67–78 h. 67

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu diatur dalam peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 3 pasal 1 ketentuan umum tentang pemberian TPP kepada Aparatur sipil negara (ASN) dan bentuk TPP yang diberikan ini berupa uang untuk golongan terendah sebesar 1.500.000 yang mengatur kriteria penerima TPP, potongan TPP, besaran TPP yang akan diterima tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai secara bulanan, diluar gaji dan tunjangan. TPP ini diberikan berdasarkan eselon, bobot jabatan, beban kerja penilaian kinerja pegawai dan disiplin kerja dan sumber pendanaan TPP ini berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dana alokasi umum, dana alokasi khusus dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.⁶

Selain itu salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islam. Etos kerja merupakan suatu karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia yang berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama.⁷ Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan

⁶ Badan Layanan and others, 'Gubernur Bengkulu, Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 52 Tahun 2017', 1-21. h 3

⁷ Mohammad Irham, "Etos Kerja dalam Prespektif Islam", Jurnal Substantia, Vol.14, No. 1, April 2012, h.12

dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah Al-An'am (6) : (132)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya :“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang kamu kerjakan”⁸

Pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk ASN adalah didasarkan pada peraturan kepala BKN Nomor 20 tahun 2011 tentang pedoman perhitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil.⁹ Pelaksanaan tambahan penghasilan pegawai ini diberikan setiap bulan dengan mempertimbangkan kedisiplinan pegawai melalui absensi kehadiran dan penilaian kerja melalui sasaran kerja pegawai (SKP) bulanan masing-masing pegawai oleh atasan langsung. Tingkat kehadiran dan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) akan mempengaruhi besaran tambahan penghasilan pegawai yang akan diterima oleh pegawai. Agar tujuan organisasi bisa tercapai maka kinerja pegawai harus ditingkatkan untuk meningkatkan

⁸ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya, (Jakarta : Penerbit Wali, 2012), h.145

⁹ Adi Susanto, Fachruzzaman, dan Abdullah, 'Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu', *Jurnal Fairness*, 10.1 (2021), 43–52 h. 43

kinerja pegawai organisasi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai.¹⁰

Pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu terhadap kinerja dapat dilihat dari disiplin kerja yang mana dilihat dari absensi pegawai dengan nilai TPP 40% dan kepuasan kerja dilihat dari laporan harian kinerja pegawai dengan nilai TPP 60%. Sumber pendanaan TPP ini berasal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah implementasi TPP juga diterapkan untuk memantau dan menilai kinerja. Untuk observasi pengamatan masih nampak fenomena yang menunjukkan semangat kerja rendah para pegawai terutama pada kalangan staf dan pegawai golongan bawah yang kurang menguasai kemampuan, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang antusias dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, bahkan masih ada yang penilaian terhadap disiplin waktu dibawah 40%. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja Islam

¹⁰ Putri Elviana dan Artha Febriana, 'Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (Bkpp) Kota Semarang', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1.1 (2021), 58–65 h. 58

terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu 2023

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	134
2.	Perempuan	72
	Total	206

Sumber: Reza Pahlevi S,sos (Analisis kepegawaian)¹¹

Berdasarkan pada uraian permasalahan diatas telah menjelaskan bahwa adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Pemahaman Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tambahan penghasilan pegawai secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas

¹¹ Reza Pahlevi, Selaku Analis Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Bengkulu, Wawancara pada tanggal 11 Mei 2024

pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu

2. Apakah pemahaman etos kerja Islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu ?
3. Apakah tambahan penghasilan pegawai dan pemahaman etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan pemahaman etos kerja Islam secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan adanya pemberian tambahan kepada pegawai ini sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan, kepuasan kerja dan tidak menunda nunda suatu pekerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan arahan berharga bagi instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu dan instansi lainnya terhadap pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kinerjanya agar bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan produktif.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah karya-karya ilmiah terdahulu dari bermacam sumber yang relevan serta bisa dipertanggung jawabkan. Artinya pengambilan serta pencantuman hasil dari penelitian karya ilmiah terdahulu dalam jurnal ilmiah ini didasarkan pada kemiripan tema, penelitian-penelitian tersebut diantaranya :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Agustina Widia “pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan tambahan penghasilan pegawai sebagai variabel moderating”¹² Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh antara disiplin kerja dan juga kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Banyumanik Kota Semarang, menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang dimoderasi oleh tambahan penghasilan pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau penelitian yang menjelaskan. Populasi penelitiannya adalah seluruh pegawai di lingkungan kecamatan Banyumanik Kota Semarang 130 orang. Responden sejumlah 130 orang dipilih menggunakan sensus. Hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dugaan terbukti atau dapat diterima; (2) adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima; (3) tambahan penghasilan pegawai sebagai variabel moderating pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

¹² Efendi Jikwa and others, ‘Agusti Widia, Endang Rusdianti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating”’, *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 2.3 (2020), 191-219 h. 191

pegawai sehingga hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima; dan (4) tambahan penghasilan pegawai sebagai variabel moderating pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terletak pada objek penelitian pada kecamatan banyumanik kota Semarang, jika peneliti pada dinas pekerjaan umum penata ruang provinsi Bengkulu. Sedangkan persamaan penelitian dengan peneliti adalah sama sama membahas kinerja pegawai.

Kedua, Penelitian dilakukan oleh Himanisyah Wardani Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan studi cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dan untuk mengetahui apakah etos kerja Islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.¹³ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Data penelitian

¹³ Himanisyah Wardani, 'Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan' (Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2020), h. 8

yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden penelitian sebanyak 43 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 16, kemudian data tersebut diolah, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, Berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,502 > \alpha (0,05)$. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Dalam etos kerja Islam dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan cleaning service sebesar 0.405 atau sebesar 40,5 % sedangkan sisanya sebesar 59,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terletak pada objek jika penelitian pada cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu , jika peneliti pada dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu.

Sedangkan persamaan penelitian dengan peneliti adalah sama sama membahas tentang kinerja pegawai.

Ketiga, penelitian ini dilakukan oleh Siti Nurfitrianingrum “Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Melalui Aplikasi Siperlu Terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Tekung”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan tambahan penghasilan melalui aplikasi Siperlu terhadap kinerja ASN di kantor kecamatan Tekung.¹⁴ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang disebar kepada 30 responden. Data diproses menggunakan SPSS versi 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Tekung selain itu juga tidak berpengaruh antara variabel tambahan penghasilan dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara di kantor kecamatan Tekung. Namun berbeda dengan hasil uji dua variabel tersebut jika diuji bersama-sama dengan uji F-tes menunjukkan koefisien regresi berganda disiplin kerja sebesar 0,573 dan tambahan

¹⁴ Siti Nurfitrianingrum, Tri Palupi Robustin, dan Anisatul Fauziah, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Melalui Aplikasi Siperlu Terhadap Kinerja Asn Di Kantor Kecamatan Tekung’, *Journal of Organization and Business Management*, 4 (2022), 276–84. h.276

penghasilan sebesar 0,272 bahwa variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja atau berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor kecamatan Tekung.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu terletak pada objek dan variabel, penelitian ini dilakukan pada kantor kecamatan Tekung sedangkan peneliti pada dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu dan variabel penelitian ini tentang disiplin kerja, jika peneliti tentang pemahaman etos kerja Islam. Sedangkan persamaannya sama sama meneliti tentang kinerja pegawai.

Keempat, penelitian dilakukan oleh Nurul Pratiwi “pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulsel”¹⁵ Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang

¹⁵ ‘Nurul Pratiwi, Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulsel’,(Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar, 2022), h. 2

bekerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan secara langsung data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,466. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 39,5% dan hasil uji simultan yang menunjukkan nilai yang signifikan.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terletak pada objek jika penelitian pada sekretariat provinsi Sulsel, jika peneliti pada dinas pekerjaan umum penata ruang provinsi Bengkulu. Sedangkan persamaan penelitian dengan peneliti adalah sama sama membahas tentang kinerja pegawai.

Kelima, penelitian dilakukan oleh Endah Susetyo Indriyati “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami”. Tujuan penelitian ini

adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman terhadap etika kerja islami sebagai variabel moderating studi kasus pada koperasi jasa keuangan syari'ah (KJKS) baitul maal wa tamwil (BMT) Beringharjo Yogyakarta.¹⁶ Data diolah menggunakan analisis *partial least squares* (pls) berbasis variance, dengan software smartpls 2.0. bahwa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami. Sementara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami. Analisis moderating (analisis jalur) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan, pemahaman

¹⁶ Endah Susetyo indriyani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami', *Upajiwā Dewantara*, 1.2 (2017), 110–26. h. 134

karyawan terhadap etika kerja islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terletak pada objek jika penelitian pada Beringharjo Yogyakarta jika peneliti pada dinas pekerjaan umum penataan ruang provinsi Bengkulu. Sedangkan persamaan penelitian dengan peneliti adalah sama sama membahas tentang kinerja.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam mengikuti penelitian ini, maka sistematika pembahasan disusun menjadi lima sub bab yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II Membahas tentang kajian teori yaitu tambahan penghasilan pegawai, etos kerja islam, kinerja pegawai, kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian.

- Bab III Metode penelitian membahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, sumber data dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, teknik analisis data.
- Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisi tentang analisis hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan penelitian.
- Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

