PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD INDAH JAYA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

EKA ZAKIA AMINI
NIM. E20192394

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD INDAH JAYA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

EKA ZAKIA AMINI
NIM. E20192394

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD INDAH JAYA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

EKA ZAKIA AMINI
NIM. E20192394

Disetujui Pembimbing

Muhammad Mirza Pratama S.ST, M.M
NUP. 201907180

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD INDAH JAYA KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Sofiah, M,E	**Dr. Adil Siswanto, M.Par**
NIP. 199105152019032005	**NIP.197411102009021001**

Anggota :

1. Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak_ ( )
2. Mohammad Mirza Pratama, S.ST., MM ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ٩٧

Artinya : "Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan."

(QS. An-Nahl:97)[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[1] Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Jabal,2010)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERSEMBAHAN

Syukur *alhamdulillah wasyukurillah wa ala nikmatillah*, sega puji bagi Allah SWT telah memberiku kekuatan dan membakaliku dengan ilmu. Atas karunia-Nya serta kemudahan yang diberikan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung diantaranya yaitu :

1. Kepada Orang tua saya yang saya cintai dan saya sayangi, Bapak Imam Muhdor dan Ibu Ni Luh Sadrini yang selalu mendukung penuh, mendoakan, membimbing serta memberikan nasihat dan motivasi maupun dukungan materil sehingga dapat menjalani perkuliahan S1 dengan begitu lancar.
2. Kepada adik kandung saya, Adam Pramono yang memberikan support dan memberi hiburan dikala setres menjalani kuliah, semoga bisa sama-sama membahagiakan dan membanggakan kedua orang tua.
3. Nenek kakek serta saudara-saudara saya, yang selalu memberikan dukungan, do'a serta support materil untuk terus melanjutkan pendidikan.
4. Sahabat seperjuangan saya, Wulan Rachmawati, Titik Aprilliani, Kholifatullah, Helmi Audina, Siti Nurhalisah, Erika Patriolika dan Astilaisyah Sari yang telah menemani perjuangan saya dalam perjalanan menggapai mimpi yang saat ini berada dititik menyelesaikan skripsi mulai dari sumbangan motivasi, pemikiran, arahan, serta tenaga dan waktu.
5. Sahabat saya, Adita Maulilda Silvani, Melisa Agustin Nurillahi dan Syarifatum Marbiyah yang telah menemani dan mensupport saya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

6. Almamaterku dan seluruh dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, serta seluruh mahasiswa angkatan 2019 program studi Ekonomi Syariah yang telah bersama-sama menyelesaikan pendidikan ini.
7. Teruntuk diri saya sendiri Eka Zakia Amini, terimakasih sudah kuat dan bertahan pada tahap ini, semoga kedepannya tetap berusaha menjadi lebih baik lagi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar yang dimana menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulisan skripsi ini melalui proses yang tidak terlewatkan akan hambatan dan rintangan yang dilalui oleh penulis, namun pada akhirnya bias dilewati oleh penulis berkat adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis sampaikan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S.Ag., M.M selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Ibu Sofiah, M.E selaku koodinator program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dari semester awal sampai semester akhir.
6. Bapak Muhammad Mirza Pratama, S.ST., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya, mencurakan pikirannya, mengarahkan serta memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta para karyawan yang telah membantu dan membina penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. Ibu Indah Sofia selaku Pemilik dan Direktur UD. Indah Jaya Jember yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan bantuan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang telah membantu dan mendoakan secara langsung maupun tidak langsung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Besar harapan penulis atas segala kritik serta saran demi kebaikan kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi penulis dan pembaca.

Jember, 14 November 2023
Penulis,

Eka Zakia Amini
E20192394

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRAK

Eka Zakia Amini, Mohammad Mirza Pratama, 2023: "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Jember"

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Selain etos kerja juga terdapat disiplin kerja berkaitan dengan peraturan atau tata tertib kerja dalam suatu perusahaan. Dan yang terakhir lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja karyawan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara partial terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya Jember

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah 32 responden sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan angket dan teknik analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji partial t) dan uji koefisien determinasi R^2 dengan bantuan *Software Statistical Package for Science* (SPSS) versi 21.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya Jember.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

E. Ruang Lingkup Penelitian 7

1. Variabel Penelitian 7

2. Indikator Variabel 8

F. Definisi Operasional 9

G. Asumsi Penelitian 10

H. Hipotesis 11

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

I. Sistematika Pembahasan 13

BAB II KAJIAN PUSTAKA 15

A. Penelitian Terdahulu 15

B. Kajian Teori 24

1. Etos Kerja 24

2. Disiplin Kerja 30

3. Lingkungan Kerja 35

4. Kinerja Karyawan 40

BAB III METODE PENELITIAN 45

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 45

B. Populasi dan Sampel 45

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 46

D. Analisis Data 47

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 53

A. Gambaran Objek Penelitian 53

B. Penyajian Data 55

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 63

1. Uji Instrument Penelitian 63

a. Uji Validitas 63

b. Uji Reliabilitas 64

2. Uji Asumsi Klasik 65

a. Uji Normalitas 65

b. Uji Multikolinearitas 66

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Uji Heteroskedastisitas 68
3. Analisis Regresi Linear Berganda 69
4. Uji Hipotesis 72
a. Uji Partial (T) 72
b. Uji Simultan (F) 74
5. Koefisien Determinasi 75
D. Pembahasan 76
BAB V PENUTUP 81
A. Kesimpulan 81
B. Saran 82
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Pesaing UD Bidang Sembako Jember 4

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu 21

Tabel 3.1 Skala *Likert* 47

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 56

Tabel 4.2 Usia Responden..... 56

Tabel 4.3 Pendidikan Respoden..... 57

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden 58

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Etos Kerja 59

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja..... 60

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja 61

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan..... 62

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas..... 63

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas..... 65

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*..... 66

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas..... 67

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji *Scatterplot*..... 69

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 70

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Partial) 73

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)..... 75

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 76

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual 10
Gambar 1.2 Struktur Organisasi..... 55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.[2]

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Kata Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sedangkan, istilah inggris Ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, atau berbagai ungkapan yag menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, perilaku suatu kelompok masyarakat. Etos merupakan karakter dan sikap , kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia. Etos juga merupakan watak, kesusilaan atau adat. Hal ini berarti,etos merupakan tata nilai yang

[2] Meri Indriyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto", 2021, 1.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

diyakini dan menjadi aturan hidup yang lebih baik. Etos kerja diajarkan kedalam tata nilai yang diyakini, yang menjadi landasan kerja untuk mendapatkan hasil perikehidupan yang lebih baik. Secara isilah pengertian etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Selanjutnya, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.[3] Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan,

[3] Meri Indriyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto", 2021, 2.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

balas jasa atau gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[4] Lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja danpencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dibagi menjadi kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: Faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang di miliki oleh setiap individu, Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan, Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas

[4] Siti Robiah, " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang", 2018, 6

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kerja atau infrastruktur dan Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

UD Indah Jaya merupakan usaha dagang (UD) yang bergerak di bidang agribisnis jual beli pemenuhan kebutuhan pelanggan atau distributor . Menyediakan berbagai bahan pangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. UD Indah Jaya di pimpin langsung oleh Ibu. Indah Sofia yang sekaligus pendiri dan pemilik perusahaan ini, yang berdiri bulan Mei 1994. UD Indah Jaya yang berlokasi dijalan Wolter Monginsidi no 89, Gladak Pakem, Kranjingan, Sumbersari, Jember. Dan UD tersebut berdiri hingga sekarang.

Tabel 1.1

Data Pesaing UD Bidang Sembako di Jember

No	Nama UD	Jumlah Karyawan
1	Indah Jaya	32
2	Tiga Jaya	15
3	Larisda Grosir	20
4	WDX (Wesly Distribution Exchange)	30

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa UD Indah Jaya menempati posisi dengan jumlah karyawan terbanyak dibandingkan dengan distributor yang lain.

Peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan etos kerja berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan UD Indah Jaya di ketahui bahwa karyawan memiliki etos kerja dan motivasi kerja, disebabkan karena

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pimpinan UD Indah Jaya memberi sebuah penghargaan kepada karyawan, hal tersebut bertujuan agar etos kerja karyawan meningkat, serta mempunyai rasa tanggung jawab saat menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menciptkan iklim yang kondusif dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di UD Indah Jaya peneliti menemukan sedikit dari karyawan yang masih datang tidak tepat waktu serta ada pula karyawan yang bermain hp saat bekerja dan ini yang menyebabkan tidak efektif dan efisien karyawan dalam bekerja karena pada intinya tidak ada manusia yang sempurna serta ada pula karyawan yang datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja di mulai, dari ini peneliti bisa melihat ada karyawan yang semangat bekerja dan ada pula yang tidak. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja dari seorang anggota sebuah organisasi adalah dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat di memberikan pengaruh yang positif dari lingkungannya. Kinerja seseorang akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Tidak hanya pekerja, setiap orang dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang mampu menumbuhkan dan mempengaruhi etos kerja seorang. Maka dengan demikian peneliti mengambil variabel penelitian berupa etos keja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan paparan uraian di atas, peneliti ingin meneliti dan mengambil judul **PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD INDAH JAYA SUMBERSARI JEMBER.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Jember ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Jember ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Untuk mendapatkan pengetahuan atau penemuan yang baru dan membuktikan, menguji, atau memverifikasi kebenaran serta mengembangkan pengetahuan yang sudah ada sebelumnya.

Tujuan Khusus

1) Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.
2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.
3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

D . Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

   a. Manfaat bagi mahasiswa

      Memperkaya wawasan keilmuwan dalam rangka pembentukan karakter dan keahlian akademik.

   b. Manfaat bagi fakultas

      Meningkatkan profesionalisme mahasiswa dan mutu kurikulum pendidikan perguruan tinggi.

   c. Manfaat bagi Instansi

      Mengetahui hal baru sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja baik dalam menejemen perusahaan maupun hasil perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel penelitian

   Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yang meliputi:

   a) Variabel independent (variabel bebas)

      1) Etos Kerja (X1)

      2) Disiplin Kerja (X2)

      3) Lingkungan Kerja (X3)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b) Variabel dependen (variabel terikat)

1) Kinerja Karyawan (Y)

2. Indikator penelitian

a. Indikator dari variabel independen (variabel bebas)

1) Indikator dari variabel etos kerja yaitu:

a) Jujur

b) Semangat

c) Kerja Keras

d) Rajin

e) Peningkatan

2) Indikator dari variabel disiplin kerja yaitu:

a) Ketepatan waktu

b) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

c) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

3) Indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu:

a) Penerangan cahaya

b) Temperatur

c) Keamanan

d) Kebersihan

b. Indikator dari variabel dependen (variabel terikat)

Indikator dari variabel (Y) kinerja karyawan:

a) Kualitas

b) Kuantitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c) Ketepatan waktu

d) Kemandirian

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menpesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel. Adapun definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja

   Etos kerja adalah sikap dan perilaku yang mendasar yang dimiliki setiap manusia secara utuh mulai input, proses dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi keorganisasian.

2. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

4. Kinerja

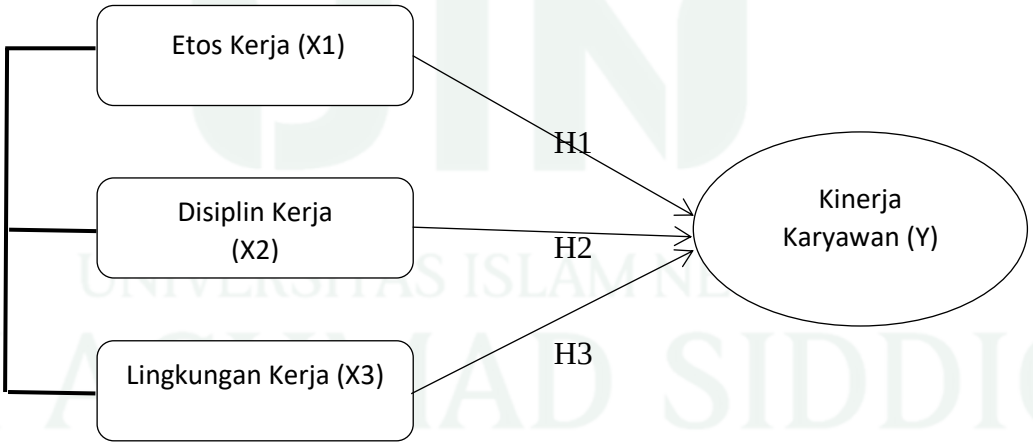
   Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

G. Asumsi Penelitian

Variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Ketiga variabel tersebut digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Sumbersari Jember. Etos kerja dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Disiplin kerja merupakan tindakan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lingkungan kerja yaitu yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

⟶ : Garis pengaruh partial

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:[5]

1. **Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya**

   Etos kerja adalah sikap dan perilaku yang mendasar yang dimiliki setiap manusia secara utuh mulai input, proses dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi keorganisasian. Menurut penelitian oleh Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia mendapatkan hasil penelitian bahwa Etos Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, hingga bisa diformulasikan anggapan riset ini yaitu:

[5] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 63

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang Signifikan variabel etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

H1: Terdapat Pengaruh yang Signifikan variabel etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Menurut penelitian oleh I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu. Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem mendapatkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN se Kecamatan Karangasem. Berdasarkan uraian tersebut, hingga bisa diformulasikan anggapan riset ini yaitu:

H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indah Jaya

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut penelitian oleh Risky Nur Adha, Nurul Qamariah, Achmad

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember mendapatkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Jember. Berdasarkan uraian tersebut, hingga bisa diformulasikan anggapan riset ini yaitu:

H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat untuk mengetahui secara keseluruhan dan berurutan sesuai dengan pembahasannya. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini nantinya secara umum terbagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang diangkat dari data dan fakta-fakta yang mendukung, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (terdiri dari variabel dan indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan dari penelitian ini.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan peneliti sebagai acuan dalam pembuatan penelitian ini. Teori-teori

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ini didapat oleh peneliti dari buku-buku, jurnal, serta riset penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik dan instrument pengumpulan data dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS,

Bab ini membahas mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian yang menjelaskan tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti akan mencatumkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan.

1. Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG.[6]

   Penelitian ini analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analis regresi berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Java. Hasil ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

[6] Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo," Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG," 2018, , 28.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu 2018. Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem.[7]

   Penelitian ini termasuk penelitian ex-post facto yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup semua guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem, yang berjumlah 60 orang, yang ditarik secara studi sensus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: besarnya kontribusi Etos kerja terhadap kinerja guru, besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru, besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, besarnya kontribusi etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari: etos kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

3. Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain 2019. Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia.[8]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[7] I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu, "Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem", 2018, 1.

[8] Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain, "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia", Jurnal Balanca, Vol. 1 No. 2 (Desember 2019)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Risky Nur Adha, Nurul Qamariah, Achmad Hasan Hafidzi 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.[9]

   Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan R2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[9] Risky Nur Adha, Nurul Qamariah, Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.4 No.1 (2019)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5. Happy Y.Mogot, Christoffel Kojo, Victor P.K Lengkong 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.[10]

   Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan data kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Jenis penlitian ini adalah jenis penelitian assosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Manado.

6. Muhammad Ekhsan 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.[11]

   Penelitian ini mengumpulkan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu analisis data yang di gunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier

[10] Happy Y.Mogot, Christoffel Kojo, Victor P.K Lengkong, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado", Jurnal Emba, Vol.7 No. 1, (2019)

[11] Muhammad Ekhsan,"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Optimal, Vol.13 No.1, (2019)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berganda. Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hal ini di buktikan dari hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji T) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukumg hipotesa.

7. Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, dan Regina Saerang 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.[12]

Metode dalam analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort secara parsial dan secara simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[12] Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, dan Regina Saerang,"Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort", Jurnal Emba, Vol. 8 No.1, (2020)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

8. Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan , Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.[13]

   Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasa Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 0rang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik inidividu terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik inidividu secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.[14]

   Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif deskriptif. Sampel pada penelitian sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuesioner). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

[13] Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli,"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan , Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan", Dimensi, Vol.9 No. 3, (2020)

[14] Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy,"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru", Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.4 No.3, (2020)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

10. Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.[15]

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja bepengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo 2018.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG.	a. variabel bebas. b. Jenis penelitian yaitu kuantitatif. c.Model analisis regresi linear berganda	a. variabel terikat. b. lokasi c.penelitian. Perbedaan jumlah sampel
2.	I Made Putra,	Kontribusi Etos Kerja, Disiplin	a. variabel bebas.	a. subjek penelitian.

[15] Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri,"Pengaruh Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No.2 (2020)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu 2018.	Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem.	b. Jenis penelitian yaitu kuantitatif. c. Penilaian kuesioner menggunakan modek skala likert	b. lokasi penelitian. c. Ruang lingkup penelitian yaitu kontribusi
3.	Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain 2019.	Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia.	a. variabel bebas yaitu etos kerja. b. variabel terikat yaitu kinerja karyawan. c.teknik pengumpulan data yaitu kuesioner/ angket.	a).lokasi penelitian b)perbedaan jumlah sampel c) jenis penelitian survei
4.	Risky Nur Adha, Nurul Qamariah, Achmad Hasan Hafidzi 2019.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	a. variabel terikat. b. variabel bebas yaitu lingkungan kerja. c. jenis penelitian yaitu kuantitatif.	a. lokasi penelitian. b. Uji F c. Perbedaan jumlah sampel
5.	Happy Y.Mogot, Christoffel Kojo, Victor P.K Lengkong 2019.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.	a.variabel terikat. b.variabel bebas yaitu etos dan disiplin kerja. c.Jenis penelitian yaitu kuantitatif.	a.Lokasi penelitian. b.Perbedaan jumlah sampel c.Uji F
6.	Muhammad Ekhsan 2019.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	a.variabel bebas. b.variabel terikat. c.teknik pengumpulan	a.lokasi penelitian. b.Perbedaan jumlah sampel c.Uji F

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

			data yaitu kuesioner/ angket.	
7.	Nikita Maria Usoh, Bernhard Tewal, dan Regina Saerang 2020.	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.	a. Model analisis regresi linear berganda b. variabel terikat. c. Penilaian kuesioner menggunakan model skala likert	a.Lokasi penelitian b. perbedaan jumlah sampel c. variabel bebas
8.	Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan , Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.	a. variabel terikat. b. variabel bebas yaitu etos kerja. c. Model analisis regresi linear berganda	a. lokasi penelitian. b. Perbedaan jumlah sampel c. Uji F
9.	Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy 2020.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.	a. variabel bebas yaitu disiplin kerja. b. jenis penelitian yaitu kuantitatif. c.teknik pengumpulan data yaitu kuesioner/ angket.	a. subjek penelitian. b. Lokasi penelitian c.Perbedaan jumlah sampel
10.	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri 2020.	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	a. jenis penelitian yaitu kuantitatif. b. teknik pengumpulan data yaitu kuesioner/ angket. c.Model analisis regresi linear berganda	a. lokasi penelitian. b. Uji F c. perbedaan jumlah sampel

Sumber: diolah dari penelitian terdahulu, 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

B. Kajian Teori

1. Etos Kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.[16] Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Etos kerja di dunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Yang petama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja. Etika ini akan menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang di dunia kerja.

Di dunia kerja, seseorang yang memperagakan etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa

[16] Priansa dan Donni,"Perencanaan & Pengembangan SDM ", Bandung: Alfabeta, 2018, 283

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket renumerasi yang kiat terima.

a. Indikator Etos Kerja

Tiga karakter utama dari etos kerja adalah[17]:

a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur

[17] Priansa dan Donni,"Perencanaan & Pengembangan SDM ", Bandung: Alfabeta, 2021, 283

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdik; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah:

1. Faktor internal

a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasikan adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e) Jenis kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor eksternal

a) Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial politik

Tingkat atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

d) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

e) Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f) Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.[18] Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian

[18] Siagian dalam Nuraini, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yayasan Aini Syam Pekanbaru, 2013, 106

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan diri keteladanan dari lingkungannya. Displin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan. Disiplin berbagai pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut :

Sikap mental yang merupakan sikap taat dan taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan. Pemahaman yng baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari urain di atas dapat dikemukakan disiplin dalam suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

a. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1. Faktor Kepribadiaan. Faktor yang penting dalam kepribadiaan seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langgsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapan akan tercermin dalam perilaku.
2. Faktor lingkungan. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah belajar. Disiplin kerja tinggi tidak mucul bergitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus.
3. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut.
4. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya.
5. Dalam hal transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sangksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

6. Faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem pengahargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidakboleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan siste penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini indikator- indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya [19]:

a) Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutam, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang` baik para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas jasa. Jika kecintaan karyawan semakin baik kepada pekerjaan, kedisplinan mereka maka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptkakan kediplinan karyawan. Artinya, semakin

[19] Malayu S.P Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, 2007,194

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

besar balas jasa, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisplinan karyawan menjadi rendah.

d) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisplinan kerja yang baik.

e) Waskat.Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, dan sikap. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f) Hubungan kemanusiaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

secara memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.[20]

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secra tidak langsung.

[20] Sedarmayanti,"Tata Kerja dan Produktivitas", Bandung: CV Mandar Maju, 2001, 27

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

b. **Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas dan mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda- beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar temopat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu hal yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain- lain.

7) Bau yang tidak sedap di tempat kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Adanya bau- bauan di tempat kerja dianggap sebagai pencemaran yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau- bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain- lain dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana mampu membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu- lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

C. Indiktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa hal yang dijadikan indikator dalam lingkungan kerja, antara lain[21]:

1) Adanya perlengkapan

adalah barang-barang yang di miliki perusahaan yang bersifat habis pakai ataupun bisa di pakai berulang-ulang yang bentuknya relatif kecil.

2) Adanya fasilitas yang lengkap

adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Tata ruang yang baik

adalah wujud struktur ruang dan pola ruang yang disusun secara nasional, regional dan lokal.

4) Suasana kerja kondusif

adalah situasi nyaman dan kegiatan yang tertata dengan baik.

[21] Siti Robiah, " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang", 2018, 51

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.[22]

a) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

[22] Kasmir,"Manajemen Sumber Daya Manusia", Depok: Rajagrafindo Persada, 2016, 182

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

2. Pengetahuan

   Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

   Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

    Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja yaitu[23]:

1. Kuantitas pekerjaan (Quantity of work)

   Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (Quality of work)

   Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

[23] Priansa dan Donni,"Perencanaan & Pengembangan SDM ", Bandung: Alfabeta, 2021, 271

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Kemandirian (Dependability)

   Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dalam mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (Initiative)

   Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan ketersediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (Adaptability)

   Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (Coorperation)

   Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.[24]

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.[25] Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

[24] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 8
[25] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 80

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Karyawan yang bekerja di UD Indah Jaya Sumbersari Jember berjumlah 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[26] Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.[27] Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD Indah Jaya Sumbersari Jember.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Kuisioner (angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.[28]

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan

[26] Ibid.,81
[27] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 85
[28] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 142

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.[29]

Setiap peralatan penelitian harus menyertakan skala karena akan dipakai untuk melaksanakan pengukuran dengan maksud memberikan data kuantitatif yang tepat. Dalam penelitian ini data yang ada dinilai dengan menggunakan scala *Likert.* Dalam penelitian ini, skala *Likert* digunakan, dan skore didistribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Buku metode penelitian karya Sugiyono 2020

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

[29] |bid.,145

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Uji Instrument

1) Uji validitas

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS

(*Statistical Package for Sosial Science*) dan menggunakan tingkat signifikan < 0,05.[30] Apabila seluruh instrument dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrument tersebut di katakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung < r tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

2) Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih.[31]

b. Uji asumsi klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam

[30] Ghozali," Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), hal 35
[31] Ibid.,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak dalam penelitian ialah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara uji Kolmogorov Smirnow. Dengan ketentuan data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05.[32]

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas.[33]

[32] Ibid.,182
[33] Wiratna Sujarweni. SPSS Untuk Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015),185

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot.

c. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Sumbersari Jember. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etos Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta / Kemiringan Slope

β1, β2 dan β3 = Koefisien

e = Error Term

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.[34] Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H0 = variabel independen (etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan .

Ha = variabel independen (etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan .

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a) Jika probabilitas t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak

b) Jika probabilitas t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. t hitung > t tabel = maka H0 ditolak dan Ha diterima

b. t hitung < t tabel = maka H0 diterima dan Ha ditolak.

[34] Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 62

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.[35] adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H0 = variabel independen (etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Ha = variabel independen (etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

e. Koefisien Determinan (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.[36]

[35] Ibid., 63

[36] Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 31

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil UD. Indah Jaya Jember

1. Nama Perusahaan : UD. Indah Jaya

2. Tahun berdiri : Mei 1994

3. Alamat Perusahaan : Jl Wolter Monginsidi no 89, Gladak Pakem, Kranjingan, Sumbersari, Jember

4. Jenis Perusahaan : Perusahaan Dalam Bidang Agribisnis

5. Produk : Kopi BBO, kopi gemboel ijo, kopi super, kopi sumatra, kopi vietnam, kopi GB, bawang bombay, kacang tanzania, beras ketan gajah pink, beras ketan sarinah, kacang kupas, kacang ijo kupas 88, kacang ijo kilap, beras ketan hitam, wijen rj, gambir, kopi songgon, kopi goreng 250 gr, kopi bubuk 88, kacang india java, kacang india 50/60, bawang putih sun, bawang putih fam, bawang putih fresh garlic, bawang putih nat, bawang putih sangkaya, bawang merah, royco ayam, royco sapi, masako ayam, masako sapi, magic lezat, sajiku bumbu nasi goreng, tepung bumbu sajiku, tepung bumbu sasa, tepung panir, tepung bakung, tepung payung, tepung segitiga biru, tepung lencana merah, tepung cakra kembar, tepung beras rosebrand, tepung ketan rosebrand, tepung kanji rosebrand, tepung kanji bola, rambak sapi, makaroni, kurma golden valley, bihun kuning kecil, bihun merah besar, mie sedap goreng, mie sedap soto, teh rio, kopikap, petis SP, gula walini, bawang goreng, minyak goreng dunia, minyak goreng family, minyak goreng livina,

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

minyak goreng mentari, minyak goreng favorite, emping belinjo MR, emping belinjo 5 saudara, emping belinjo bisma, micin ajinomoto, micin MSG, micin A1, garam jangkar, beras jagung, beras neng-nong, kerupuk pentol,ketumbar, ketumbar bubuk, merica, kemiri gelondongan, kemiri pecah, polo, jinten, susu carnation, santan bubuk, tepung jempol, jagung popcorn, miwon plus, bumbu kuah sop, bumbu kuah bakso, cabai kering.

2. Visi dan Misi UD. Indah Jaya

Demi menunjukan instansi dalam mencapai suatu tujuan, maka perlu adanya acuan sebagai arahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan Visi/Misi sebagai berikut :

Visi dan Misi UD. INDAH JAYA SUMBERSARI JEMBER

VISI

Berorientasi pembentukan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing dengan baik.

MISI

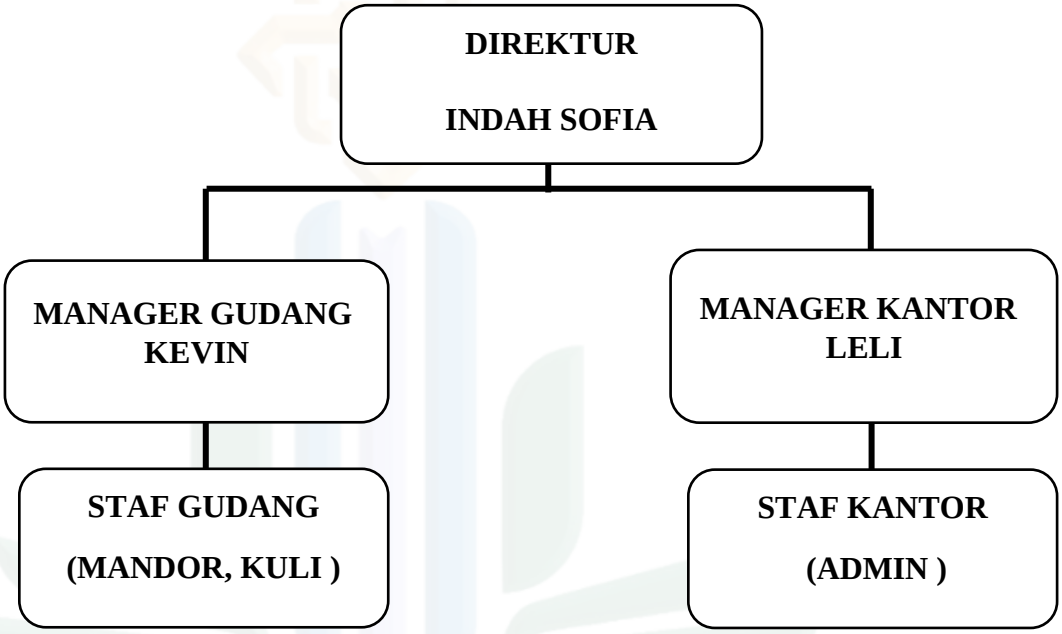
– Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan.

− Menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Struktur Organisasi UD. Indah Jaya



Sumber: UD. Indah Jaya Jember, 2023

B. Penyajian Data

Peneliti akan terlebih dahulu memaparkan data dari responden sebelum memulai analisis. Sampel data berasal dari 32 responden yaitu karyawan UD Indah Jaya Jember . Deskripsi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin responden yaitu karyawan UD Indah Jaya Jember yang berjumlah 32 adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	59.4	59.4	59.4
	Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dari total keseluruhan 32 responden diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dan menghasilkan presentase sebesar 59,4% , sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden dan menghasilkan presentase sebesar 40,6% Jadi, dapat disimpulakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut data mengenai jenis kelamin responden yaitu karyawan UD Indah Jaya Jember yang berjumlah 32 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	3.1	3.1	3.1
	21-30 Tahun	15	46.9	46.9	50.0
	31-40 Tahun	11	34.4	34.4	84.4
	41-55 Tahun	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan gambar diatas, dari total keseluruhan 32 responden diketahui bahwa responden dengan usia <20 Tahun hanya terdapat 1 responden dan menghasilkan presentase sebesar 3,1% kemudian responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 15 responden dan menghasilkan presentase sebesar 46,9%, kemudian responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 11 responden dan menghasilkan presentase sebesar 34,4% sedangkan responden dengan usia diatas 41-55 tahun sebanyak 5 responden dan menghasilkan presentase sebesar 15,6%. Jadi, dapat disimpulakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 21-30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data mengenai riwayat pendidikan responden yaitu karyawan UD Indah Jaya Jember yang berjumlah 32 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	59.4	59.4	59.4
	Diploma	4	12.5	12.5	71.9
	Sarjana S1	6	18.8	18.8	90.6
	Sarjana S2	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan gambar diatas, dari total keseluruhan 32 responden diketahui bahwa responden dengan riwayat pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden dan menghasilkan presentase

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sebesar 59,4% kemudian responden dengan riwayat pendidikan Diploma sebanyak 4 responden dan menghasilkan presentase sebesar 12,5%, kemudian responden dengan dengan riwayat pendidikan Sarjana S1 sebanyak 6 responden dan menghasilkan presentase sebesar 18,8% sedangkan responden dengan riwayat pendidikan Sarjana S2 sebanyak 3 responden dan menghasilkan presentase sebesar 9,4%. Jadi, dapat disimpulakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan riwayat pendidikan SMA/SMK.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data mengenai lama bekerja responden yaitu karyawan UD Indah Jaya Jember yang berjumlah 32 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	18	56.3	56.3	56.3
	>5 Tahun	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dari total keseluruhan 32 responden diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 18 responden dan menghasilkan presentase sebesar 56,3% , sedangkan responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 14 responden dan menghasilkan presentase sebesar 43,8% Jadi, dapat disimpulakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama bekerja < 5 tahun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Deskripsi tanggapan responden terhadap Variabel Etos Kerja (X_1)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Etos Kerja

Item Pernyataan	Skala Likert					Jumlah
	S.S	S	C.S	T.S	S.T.S	
Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan saya	9 28,1%	19 59,4%	- -	4 12,5%	- -	**32** **100%**
Saya memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaan	11 34,4%	19 59,4%	1 3,1%	1 3,1%	- -	**32** **100%**
Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam pekerjaan	9 28,1%	20 62,5%	3 9,4%	- -	- -	**32** **100%**
Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja	10 31,3%	21 65,6%	1 3,1%	- -	- -	**32** **100%**
Saya merasa etos kerja dalam bekerja mengalami peningkatan	12 37,5%	19 59,4%	- -	1 3,1%	- -	**32** **100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel etos kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel etos kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Deskripsi tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Skala Likert					Jumlah
	S.S	S	C.S	T.S	S.T.S	
Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	2 6,3%	24 75%%	5 15,6%	1 3,1%	- -	**32** **100%**
Saya selalu patuh terhadap perintah atasan	3 9,4%	25 78,1%	3 9,4%	1 3,1%	- -	**32** **100%**
Saya selalu mentaati peraturan dalam bekerja	4 12,5%	26 81,3%	2 6,2%	- -	- -	**32** **100%**
Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	2 6,3%	26 81,3%	4 12,5%	- -	- -	**32** **100%**
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1 3,1%	27 84,4%	2 6,3%	2 6,3%	- -	**32** **100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel disiplin kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Deskripsi tanggapan responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Skala Likert					Jumlah
	S.S	S	C.S	T.S	S.T.S	
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup	2 6,3%	8 25%	13 40,6%	9 28,1%	- -	**32** **100%**
Saya merasa sirlukasi udara ditempat kerja terasa cukup	1 3,1%	4 12,5%	20 62,5%	7 21,9%	- -	**32** **100%**
Kebersihan tempat kerja selalu dijaga	2 6,3%	5 15,6%	20 62,5%	4 12,5%	1 3,1%	**32** **100%**
Keamanan tempat kerja sudah sesuai	1 3,1%	5 15,6%	24 75%	2 6,3%	- -	**32** **100%**
Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik	1 3,1%	8 25%	19 59,4%	4 12,5%	- -	**32** **100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel lingkungan kerja. Sebagian besar responden menyatakan cukup setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. Deskripsi tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Skala Likert					Jumlah
	S.S	S	C.S	T.S	S.T.S	
Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	5 15,6%	15 46,9%	7 21,9%	5 15,6%	- -	**32** **100%**
Saya berusaha untuk mencapai target	5 15,6%	22 68,8%	5 15,6%	- -	- -	**32** **100%**
Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target biasanya	3 9,4%	21 65,6%	8 25%	- -	- -	**32** **100%**
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2 6,3%	21 65,6%	8 25%	1 3,1%	- -	**32** **100%**
Saya menyeleasaikan pekerjaan dengan mandiri	3 9,4%	20 62,5%	7 21,9%	2 6,3%	- -	**32** **100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel kinerja karyawan. Sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidak sebuah instrument penelitian atau kuisioner yang digunakan. Untuk dapat mengetahui apakah kuisioner yang digunakan valid atau tidak bias dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$, yang mana apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisioner tersebut dinyatakan valid, kebalikannya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisioner tersebut tidak valid. Dikarenakan dalam uji validitas membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dengan tingkat taraf signifikasi sebesar 5%. Sehingga diperoleh nilai *degree of freedom* sebagai berikut:

(df) = n – 2

= 32 – 2 = 30, sehingga r_{tabel} = 0,3494

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,3494	0,778	Valid
	X1.2	0,3494	0,540	Valid
	X1.3	0,3494	0,731	Valid
	X1.4	0,3494	0,772	Valid
	X1.5	0,3494	0,709	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,3494	0,620	Valid
	X2.2	0,3494	0,705	Valid
	X2.3	0,3494	0,576	Valid
	X2.4	0,3494	0,689	Valid
	X2.5	0,3494	0,586	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,3494	0,845	Valid

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

(X3)	X3.2	0,3494	0,894	Valid
	X3.3	0,3494	0,885	Valid
	X3.4	0,3494	0,814	Valid
	X3.5	0,3494	0,830	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,3494	0,684	Valid
	Y2	0,3494	0,657	Valid
	Y3	0,3494	0,598	Valid
	Y4	0,3494	0,750	Valid
	Y5	0,3494	0,707	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sehingga memiliki arti bahwa setiap item pernyataan dalam kuisioner tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk semua jenis pengujian yang akan diteliti.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur sebuah konsistensi kuisioner apabila dilakukan penelitian yang sama di waktu yang akan datang dengan instrumen penelitian yang sama. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut rangkuman hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar *Cronbach's Alpha* Reliabilitas	Hasil *Cronbach' Alpha*	Kesimpulan
Etos Kerja (X1)	0,60	0,732	*Reliable*
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,620	*Reliable*
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,901	*Reliable*
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,690	*Reliable*

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan *reliable* , karena keseluruhannya memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua peryataan yang ada dalam kuisioner ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu yang data residualnya berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnow*. Dengan ketentuan data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05. Berikut hasil uji normalitas dalam penetian ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13590411
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji *Kolmogorov Smirnow* diatas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dikarenakan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,632 yang berarti lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Guna mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	.896	1.116
	Disiplin Kerja	.964	1.038
	Lingkungan Kerja	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* dari variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 0,896 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,116 < 10. Artinya, tidak terdapat korelasi antar variabel independent dan variabel Etos Kerja (X_1) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,964 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,038 < 10. Artinya, tidak terdapat korelasi antar variabel independent dan variabel Disisplin Kerja (X_2) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,925 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,081 < 10. Artinya, tidak terdapat korelasi antar variabel independent dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

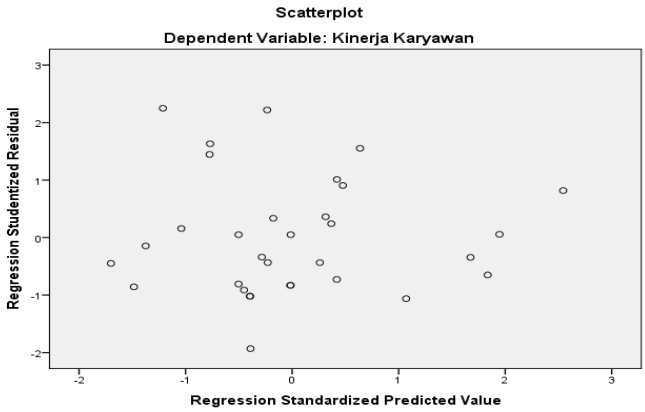
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu 80 pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskadastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskadastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskadastisitas. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskadastisitas.
2. Jika pola menyebar, seperti titik-titik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskadastisitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar scatterplot terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk tahap analisis berikutnya.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan terdapat lebih dari dua variabel independen yang dimiliki. Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Dimana :

Y = Variabel dependen

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Variabel independen

e = *error* (tingkat kesalahan)

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.534	3.980	
	Etos Kerja	.221	.096	.223
	Disiplin Kerja	.330	.133	.232
	Lingkungan Kerja	.556	.071	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel diatas maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8.534 + 0{,}221\, X_1 + 0{,}330\, X_2 + 0{,}556 X_3 + e$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (α) = 8,534 , menunjukkan jika variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai nol atau tidak terdapat perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,806.

b. Koefisien etos kerja (β_1 X_1) = 0,221, memiliki arti bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan bisa dikatakan kesimpulannya bahwa kedua variabel tersebut ada hubungan. Artinya, jika variabel etos kerja dinaikkan dalam satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,221 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau konstan. Jadi bisa disimpulkan apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan meningkat, dan sebaliknya, apabila etos kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

c. Koefisien disiplin kerja (β_2 X_2) = 0,330, memiliki arti bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan bisa dikatakan kesimpulannya bahwa kedua variabel tersebut ada hubungan. Artinya, jika variabel disiplin kerja dinaikkan dalam satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,271 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau konstan. Jadi bisa disimpulkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

meningkat, dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

d. Koefisien lingkungan kerja (β_3 X_3) = 0,556, memiliki arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan bisa dikatakan kesimpulannya bahwa kedua variabel tersebut ada hubungan. Artinya, jika variabel lingkungan kerja dinaikkan dalam satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,556 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau konstan. Jadi bisa disimpulkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan meningkat, dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Partial (T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen X1, X2 atau X3 berpengaruh secara partial atau secara individu terhadap variabel dependen Y. Pengambilan keputusan didasarkan pada :

a. Apabila nilai sig < 0,05, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan partial, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Apabila nilai sig > 0,05, atau T $_{hitung}$ < T $_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan partial, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

Dengan nilai t $_{tabel}$ sebesar 2,048, nilai tersebut diperoleh dari *degree of freedom* (df) dengan ketentuan :

df = n – k

= 32 – 4 = 28, sehinggan diperoleh nilai t $_{tabel}$ sebesar 2,048

Tabel 4.14
Hasil Uji T (Partial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.144	.041
	Etos Kerja	2.297	.029
	Disiplin Kerja	2.480	.019
	Lingkungan Kerja	7.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji T (partial) diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian didapat nilai signifikansi sebesar 0,029 < 0,05 dan nilai t $_{hitung}$ sebesar 2,297 > 2,048 (t $_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Hasil pengujian didapat nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,480 > 2,048 (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember
3. Hasil pengujian didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,819 > 2,048 (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada ketentuan berikut :

a. Apabila nilai sig < 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.
b. Apabila nilai sig > 0,05, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan.

Dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,95 , nilai tersebut diperoleh dari *degree of freedom* (df) dengan ketentuan :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

df1 = k – 1

= 4 – 1 = 3,

df2 = n – k

= 32 – 4 = 28, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,95.

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	30.094	.000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 30,094 > F_{tabel} 2,95. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel independen etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin tinggi maka akan semakin baik kemampuan variabel independent dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874[a]	.763	.738	1.195

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dari SPSS 21,2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada model summary sebesar 0,738. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mempengaruhi variabel independen yang terdiri dari etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner melalui *angket* sebagai instrumen pengumpulan data dengan pengambilan sampel sebesar 32 responden yang kemudian hasil jawaban kuesinoner dianalisis dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 maka diperoleh hasil yang akan dibahas dibawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah terdapat pengaruh atau tidak dari variabel *independent* yakni pengaruh etos kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* yakni kinerja karyawan (Y) UD Indah Jaya Jember. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka pembahasan berikut akan dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun :

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini menyatakan bahwa diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel X_1 mempunyai nilai sebesar 0,221 yakni bernilai positif. Variabel *etos kerja* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,297 > 2,048 (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember.

Hasil tersebut senada dengan riset yang telah diselesaikan oleh Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain di tahun 2019 dengan judul *"Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia"* yang menunjukkan hasil bahwasannya variabel etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Jadi bisa disimpulkan apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan meningkat, dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sebaliknya, apabila etos kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

Hasil penelitian ini sepaham dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa bahwasannya Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan[37]. Menurut Ginting secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung 3 hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket renumerasi yang kiat terima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini menyatakan bahwa diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel X_2 mempunyai nilai sebesar 0,330 yakni bernilai positif. Variabel *disiplin kerja* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,480 > 2,048 (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember.

Hasil tersebut senada dengan riset yang telah diselesaikan oleh Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri di tahun 2020 dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"* yang menunjukkan hasil bahwasannya variabel disiplin kerja berpengaruh

[37] Priansa dan Donni,"Perencanaan & Pengembangan SDM ", Bandung: Alfabeta, 2021, 283

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Jadi bisa disimpulkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan meningkat, dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

Hasil penelitian ini sepaham dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.[38]

3. Pengaruh Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini menyatakan bahwa diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel X_3 mempunyai nilai sebesar 0,556 yakni bernilai positif. Variabel *lingkungan kerja* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,819 > 2,048 (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Sehingga H0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Jaya Kabupaten Jember.

[38] Siagian dalam Nuraini, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yayasan Aini Syam Pekanbaru, 2013, 106

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil tersebut senada dengan riset yang telah diselesaikan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qamariah dan Achmad Hasan Hafidzi di tahun 2019 dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember"* yang menunjukkan hasil bahwasannya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Jadi bisa disimpulkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan meningkat, dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Kabupaten Jember akan menurun.

Hasil penelitian ini sepaham dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.[39]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[39] Sedarmayanti,"Tata Kerja dan Produktivitas", Bandung: CV Mandar Maju, 2001, 27

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Indah Jaya Jember didapat sebagai berikut:

1. Etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Jember. Perihal tersebut dinyatakan dengan hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel etos kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,297 > 2,048 (t_{tabel}) serta nilai sig sebesar 0,029 < 0,05 dan besarnya pengaruh keseluruhan yang diberikan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,221 atau 22,1%, alhasil H_1 diterima.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Jember. Perihal tersebut dinyatakan dengan hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,480 > 2,048 (t_{tabel}) serta nilai sig sebesar 0,019 < 0,05 dan besarnya pengaruh keseluruhan yang diberikan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,330 atau 33 %, alhasil H_2 diterima.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Jaya Jember. Perihal tersebut dinyatakan dengan hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,819 > 2,048 (t_{tabel}) serta nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan besarnya pengaruh keseluruhan yang diberikan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,556 atau 55,6 %, alhasil H_3 diterima.

B. Saran

Penelitian ini adalah penelitian yang memiliki banyak keterbatasan, sehingga kemungkinan jika ada penelitian yang baru akan menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti akan memberikan saran terhadap masalah yang terdapat dalam skripsi ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Teruntuk karyawan UD. Indah Jaya Jember, diharapkan bisa menjaga kenyamanan dalam lingkungan kerja dan meningkatkan etos, disiplin kerja serta saling mengevaluasi antara pimpinan dan karyawan guna memperbaiki kinerja ke depannya.
2. Teruntuk periset berikutnya, pada riset berikutnya alangkah bagusnya meluaskan atau menggunakan variabel independent lainnya diluar penelitian ini, dikarenakan masih banyak faktor atau variabel diluaran sana yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Adha Nur Risky. Qamariah. Dkk. 2019. " Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember " *Jurnal Penelitian Ipteks.* 4 (1) : 47-53.

Afandi Ahmad dan Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (2) : 234-241

Alhusain Amin. Kristiawan Muhammad. Dkk. 2020 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4 (3) : 73-82

Ekhsan, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Optimal*. 13 (1) : 119-127

Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasing Firmansyah dan Sulkarnai. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia". *Jurnal Balanca*. 1 (2) : 53-61

I Putra Made, dkk, 2018, "Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem". *Jurnal Baca.* 9 (2) : 75-83

Indriyani Meri. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto" *Jurnal Ekonomi.* 3(1).

Kasmir. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*" Depok: Rajagrafindo Persada

Mogot Y. Happy, Kojo Christoffel. Dkk. 2019, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado". *Jurnal Emba*. 7 (1)

Nuraini,T. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia*". Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Pekanbaru

Priansa dan Donni. 2021. "*Perencanaan & Pengembangan SDM*" Bandung: Alfabeta

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Robiah Siti. 2018. " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang". *Jurnal Sumber Daya.* 1(3): 43-5

Saleh Rachman Abdul dan Utomo Hardi. 2018. " Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG". *Jurnal Salemba.* 2(1). 28-35.

Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas.* Bandung: CV. Mandar Maju

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* .Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sujarweni Wiratma. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukmawati Erni, Ratnasari. Dkk. 2020, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan , Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Dimensi*. 9 (3)

Usoh Maria Nikita, Tewal. Dkk. 2020, "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan kerja,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort" *Jurnal Emba*. 8 (1)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR VARIABEL	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
"Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Kabupaten Jember."	Variabel Independent : 1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja Variabel Dependent : 1. Kinerja Karyawan	**1. Etos Kerja :** a) Jujur b) Semangat c) Kerja Keras d) Rajin e) Peningkatan **2. Disiplin Kerja :** a) Ketepatan waktu b) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan c) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas **3. Lingkungan kerja** : a) Penerangan cahaya b) Temperatur	-Wawancara : dengan pemilik dan karyawan UD. Indah Jaya -Angket : hasil penyebaran angket dengan karyawan -Observasi : hasil pengamatan yang dilakukan peneliti	(1) Jenis Penelitian : Kuantitatif (2) Teknik Pengumpulan Data: a) Kuesioner menggunakan angket b) Observasi berupa dokumentasi tentang UD. Indah Jaya (3) Analisis Data : Analisis Regresi Linier berganda menggunakan SPSS versi 21 (4) Uji Hipotesis : Uji T, Uji F dan	1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Jember ? 2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Jember ? 3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Indah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

		c) Keamanan d) Kebersihan **4. Kinerja Karyawan :** a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Kemandirian		Determinan R^2	Jaya Jember ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Eka Zakia Amini
Nim	: E20192394
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 10 November 2023

Eka Zakia Amini
NIM. E20192394

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//febi.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Eka Zakia Amini
NIM : E20192394
Semester : IX

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 25 September 2023
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I., M.Pd.I

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

Nomor : B-1835/Un.22/7.a/PP.00.9/12/2022 14 Desember 2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala UD Indah Jaya Sumbersari Jember
Jl Wolter Monginsidi no.89 Gladak Pakem, Kranjingan, Sumbersari, Kabupaten Jember.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Eka Zakia Amini
NIM	:	E20192394
Semester	:	VII (Tujuh)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Sofia

Jabatan : Pemilik dan Kepala UD. Indah Jaya Jember

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Nama : Eka Zakia Amini

NIM : E20192394

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Telah melakukan penelitian di UD. Indah Jaya Jember dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Jember" yang dimulai tanggal 17 April 2023 sampai dengan 10 Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Juli 2023
Pemilik UD. Indah Jaya

Indah Sofia

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian :

UD. Indah Jaya Jember.

Jl. Wolter Monginsidi no 89, Kranjingan, Kec. Sumbersari

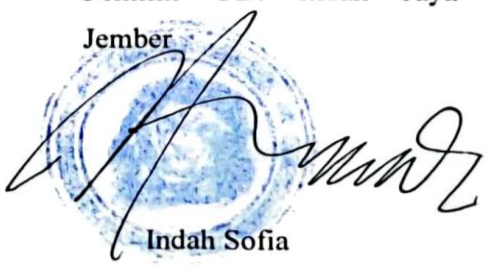
Kab. Jember, Jawa Timur

No.	Tanggal	Kegiatan
1.	17 April 2023	Penyerahan surat permohonan izin penelitian di UD. Indah Jaya Jember
2.	17 April 2023	Pecarian data mengenai gambaran umun UD. Indah Jaya Jember
3.	15 Juni 2023	Penyebaran Kuisioner Penelitian
4.	20 Juni 2023	Mengolah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner
5.	10 Juli 2023	Penelitian Selesai
6.	10 Juli 2023	Meminta surat keterangan selesai penelitian

Jember, 10 Juli 2023

Mengetahui,

Pemilik UD. Indah Jaya Jember



Indah Sofia

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN: Dokumentasi Penelitian

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : Angket Penelitian

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bagian I berisi identitas responden , untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
2. Bagian II berisi daftar pernyataan , untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki ☐ Perempuan
4. Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 21-30 Tahun
   ☐ 31-40 Tahun ☐ 41-55 Tahun
5. Pendidikan : ☐ SMA/ SMK ☐ Diploma
   ☐ Sarjana (S1) ☐ Sarjana (S2&S3)
6. Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ > 5 Tahun

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

II. DAFTAR PERTANYAAN

A. Etos Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan saya					
2	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam pekerjaan					
4	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja					
5	Saya merasa etos kerja dalam bekerja mengalami peningkatan					

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya selalu patuh terhadap perintah atasan					
3	Saya selalu mentaati peraturan dalam bekerja					
4	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

C. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup					
2	Saya merasa sirlukasi udara ditempat kerja terasa cukup					
3	Kebersihan tempat kerja selalu dijaga					
4	Keamanan tempat kerja sudah sesuai					
5	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik					

D. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
2	Saya berusaha untuk mencapai target					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target biasanya					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya menyeleasaikan pekerjaan dengan mandiri					

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN: Tabulasi Data Penelitian

ETOS KERJA (X1)					X1	DISIPLIN KERJA (X2)					X2	LINGKUNGAN KERJA (X3)					X3	KINERJA KARYAWAN (Y)					Y
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	2	5	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	14	4	3	4	4	4	19
4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	4	15
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	20	2	2	3	3	3	13	2	4	4	4	3	17
4	5	4	4	2	19	4	5	4	4	4	20	2	2	3	3	3	13	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22	3	5	4	3	4	18	2	2	1	3	2	10	3	3	4	3	2	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
2	4	4	4	4	18	4	4	5	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	5	23	4	4	4	5	4	20	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19
4	4	5	4	5	22	2	3	5	4	4	17	3	3	4	3	3	16	2	4	4	4	4	18
2	4	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	4	21
4	2	4	3	4	17	3	4	5	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	18
2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	4	18
4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19	2	3	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17
4	5	4	4	5	22	3	2	4	4	4	17	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	2	16
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	3	13	2	3	4	4	4	17
2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	14	4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	2	2	2	3	2	11	3	4	3	3	3	16

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN: Beberapa Angket Dari Responden

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bagian I berisi identitas responden , untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
2. Bagian II berisi daftar pernyataan , untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : Amalia
2. Jabatan : karyawan
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki ☑ Perempuan
4. Usia : ☐ < 20 Tahun ☑ 21-30 Tahun
   ☐ 31-40 Tahun ☐ 41-55 Tahun
5. Pendidikan : ☐ SMA/ SMK ☑ Diploma
   ☐ Sarjana (S1) ☐ Sarjana (S2&S3)
6. Lama Bekerja : ☑ < 5 Tahun ☐ > 5 Tahun

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

II. DAFTAR PERTANYAAN

A. Etos Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan saya	✓				
2	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaan	✓				
3	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam pekerjaan	✓				
4	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja	✓				
5	Saya merasa etos kerja dalam bekerja mengalami peningkatan	✓				

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja		✓			
2	Saya selalu patuh terhadap perintah atasan		✓			
3	Saya selalu mentaati peraturan dalam bekerja		✓			
4	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan		✓			
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik		✓			

C. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup			✓		
2	Saya merasa sirlukasi udara ditempat kerja terasa cukup			✓		
3	Kebersihan tempat kerja selalu dijaga			✓		
4	Keamanan tempat kerja sudah sesuai			✓		
5	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik				✓	

D. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan		✓			
2	Saya berusaha untuk mencapai target			✓		
3	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target biasanya		✓			
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		✓			
5	Saya menyeleasaikan pekerjaan dengan mandiri		✓			

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bagian I berisi identitas responden , untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
2. Bagian II berisi daftar pernyataan , untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : LELY
2. Jabatan : ADMIN
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki ☑ Perempuan
4. Usia : ☐ < 20 Tahun ☑ 21-30 Tahun
   ☐ 31-40 Tahun ☐ 41-55 Tahun
5. Pendidikan : ☑ SMA/ SMK ☐ Diploma
   ☐ Sarjana (S1) ☐ Sarjana (S2&S3)
6. Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☑ > 5 Tahun

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

II. DAFTAR PERTANYAAN

A. Etos Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan saya		✓			
2	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaan		✓			
3	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam pekerjaan		✓			
4	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja	✓				
5	Saya merasa etos kerja dalam bekerja mengalami peningkatan	✓				

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja		✓			
2	Saya selalu patuh terhadap perintah atasan		✓			
3	Saya selalu mentaati peraturan dalam bekerja		✓			
4	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan		✓			
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik		✓			

C. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup		✓			
2	Saya merasa sirlukasi udara ditempat kerja terasa cukup			✓		
3	Kebersihan tempat kerja selalu dijaga			✓		
4	Keamanan tempat kerja sudah sesuai			✓		
5	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik		✓			

D. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan		✓			
2	Saya berusaha untuk mencapai target		✓			
3	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target biasanya		✓			
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		✓			
5	Saya menyeleasaikan pekerjaan dengan mandiri		✓			

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	59.4	59.4	59.4
	Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	3.1	3.1	3.1
	21-30 Tahun	15	46.9	46.9	50.0
	31-40 Tahun	11	34.4	34.4	84.4
	41-55 Tahun	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	59.4	59.4	59.4
	Diploma	4	12.5	12.5	71.9
	Sarjana S1	6	18.8	18.8	90.6
	Sarjana S2	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	18	56.3	56.3	56.3
	>5 Tahun	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Etos Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.201	.474**	.462**	.429*	.778**
	Sig. (2-tailed)		.271	.006	.008	.014	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.201	1	.284	.344	.112	.540**
	Sig. (2-tailed)	.271		.116	.054	.543	.001
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.474**	.284	1	.449**	.433*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.006	.116		.010	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.462**	.344	.449**	1	.593**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.008	.054	.010		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.429*	.112	.433*	.593**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.014	.543	.013	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Etos Kerja	Pearson Correlation	.778**	.540**	.731**	.772**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.467**	-.089	.347	.119	.620**
	Sig. (2-tailed)		.007	.629	.052	.516	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.467**	1	.279	.246	.168	.705**
	Sig. (2-tailed)	.007		.122	.174	.358	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	-.089	.279	1	.532**	.298	.576**
	Sig. (2-tailed)	.629	.122		.002	.097	.001
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.347	.246	.532**	1	.218	.689**
	Sig. (2-tailed)	.052	.174	.002		.231	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.119	.168	.298	.218	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.516	.358	.097	.231		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.620**	.705**	.576**	.689**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

- Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.733**	.650**	.537**	.596**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.733**	1	.800**	.659**	.616**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	.650**	.800**	1	.655**	.652**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	.537**	.659**	.655**	1	.735**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3.5	Pearson Correlation	.596**	.616**	.652**	.735**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.845**	.894**	.885**	.814**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

- Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.302	.127	.275	.334	.684**
	Sig. (2-tailed)		.094	.489	.127	.062	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.302	1	.396*	.365*	.316	.657**
	Sig. (2-tailed)	.094		.025	.040	.078	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.127	.396*	1	.519**	.215	.598**
	Sig. (2-tailed)	.489	.025		.002	.237	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.275	.365*	.519**	1	.505**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.127	.040	.002		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.334	.316	.215	.505**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.062	.078	.237	.003		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.684**	.657**	.598**	.750**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

- Hasil Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	5

- Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	5

- Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

- Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : Uji Asumsi Klasik

- Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Sminorv

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13590411
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

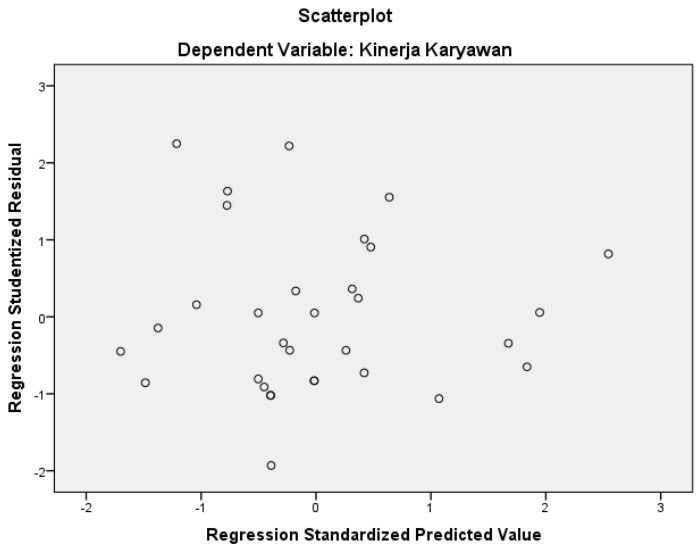
- Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.534	3.980		2.144	.041		
	Etos Kerja	.221	.096	.223	2.297	.029	.896	1.116
	Disiplin Kerja	.330	.133	.232	2.480	.019	.964	1.038
	Lingkungan Kerja	.556	.071	.748	7.819	.000	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Scatterplot



digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN: Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

- Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.534	3.980		2.144	.041
	Etos Kerja	.221	.096	.223	2.297	.029
	Disiplin Kerja	.330	.133	.232	2.480	.019
	Lingkungan Kerja	.556	.071	.748	7.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.534	3.980		2.144	.041
	Etos Kerja	.221	.096	.223	2.297	.029
	Disiplin Kerja	.330	.133	.232	2.480	.019
	Lingkungan Kerja	.556	.071	.748	7.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.970	3	42.990	30.094	.000[b]
	Residual	39.999	28	1.429		
	Total	168.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

- Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874[a]	.763	.738	1.195

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KH. ACHMAD SIDDIQ

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : R Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN : T tabel

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN: F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00	1,96	1,92	1,89	1,87	1,84
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00	1,96	1,92	1,89	1,86	1,84
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,89	1,86	1,84
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99	1,95	1,91	1,88	1,86	1,83
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99	1,95	1,91	1,88	1,85	1,83
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98	1,94	1,91	1,88	1,85	1,83
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,85	1,82
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98	1,94	1,90	1,87	1,84	1,82
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,87	1,84	1,82
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97	1,93	1,90	1,86	1,84	1,81
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97	1,93	1,89	1,86	1,84	1,81
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,86	1,83	1,81
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,86	1,83	1,81
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96	1,92	1,89	1,85	1,83	1,80
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,83	1,80
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96	1,92	1,88	1,85	1,82	1,80
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96	1,92	1,88	1,85	1,82	1,80
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95	1,91	1,88	1,85	1,82	1,80
79	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95	1,91	1,88	1,85	1,82	1,79
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79
81	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95	1,91	1,87	1,84	1,82	1,79
82	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95	1,91	1,87	1,84	1,81	1,79
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,87	1,84	1,81	1,79
84	3,95	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,90	1,87	1,84	1,81	1,79
85	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94	1,90	1,87	1,84	1,81	1,79
86	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94	1,90	1,87	1,84	1,81	1,78
87	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94	1,90	1,87	1,83	1,81	1,78
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94	1,90	1,86	1,83	1,81	1,78
89	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94	1,90	1,86	1,83	1,80	1,78
90	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94	1,90	1,86	1,83	1,80	1,78
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94	1,90	1,86	1,83	1,80	1,78
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94	1,89	1,86	1,83	1,80	1,78
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,83	1,80	1,78
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,83	1,80	1,77
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,82	1,80	1,77
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,80	1,77
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,80	1,77
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-13.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/09/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	Eka Zakia Amini
NIM	:	E20192394
Program Studi	:	Ekonomi Syariah
Judul	:	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Kabupaten Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 September 2023
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Syahrul Mulyadi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BIODATA PENULIS

A. PROFIL DIRI

Nama	: Eka Zakia Amini
Tempat, Tanggal Lahir	: Banyuwangi, 07 Maret 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: WNI
Alamat	: Perumahan Duta Cipta, Banjar Bantas, Desa Penarungan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali
E-mail	: ekazakia2509@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Kumara Sari 1 Penarungan : 2006 - 2007
2. SDN 1 Penarungan : 2007 - 2013
3. SMP Al Azhar Muncar : 2013 - 2016
4. MAU Al Azhar Muncar : 2016 - 2019
5. UIN KH. Achmad Siddiq Jember : 2019 - 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id