

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI



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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
DEBY MASNUNAH
NIM : D20194022
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
Deby Masnunah
NIM : D20194022
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh:

Deby Masnunah
NIM : D20194022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disetujui Pembimbing



Acc 17 Mei 2024

Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.

NIP. 199104232018012002

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar S.Sos.
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari: Selasa
Tanggal: 11 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua





David Ilham Yusuf, M.Pd.I.
NIP. 198507062019031007

Sekretaris



Ani Qotuz Zuhroh Fitriana, S.E., M.M.
NIP. 199602242020122007

Anggota:

1. Dr. H. Misbahul Munir, M.M. ()
2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. ()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ : النحل

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Qs. An-Nahl: 97).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Lajnah Pentashih Mushaf Al Qur'an, *Qur'an Hafalan Dan Terjemahan* (Jakarta: Almahira, 2015).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT dan sholawat kepada Nabi yang penuh kasih Nabi Muhammad SAW.

Teriring doa dan syukur, semoga Allah muliakan dan rahmatkan orang-orang baik yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian tugas akhir ini. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini kepada:

1. Kepada ibu tercinta, Ibu Sumiati, yang selalu menjadi *support system* terbaik, penasehat yang bijak, dan pendengar setia atas segala keluh kesah selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas doa yang selalu ibu langitkan, terima kasih atas setiap waktu yang ibu sempatkan, dan terima kasih atas setiap perhatian yang ibu berikan. Tanpa ibu, skripsi ini tidak akan selesai tepat waktu.
2. Kepada bapakku, Bapak Madnur, super heroku yang sangat luar biasa. Meskipun saat ini beliau sedang diuji dengan kondisi yang tidak memungkinkan untuk beraktivitas secara normal, dukungan dan jasanya tetap menjadi pendorong utama dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Terima kasih, Bapak.
3. Kepada kakakku, Khairil Fatah, yang telah menjadi kakak terbaik sepanjang masa dan selalu mendukung keberhasilan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.
4. Kepada saudaraku, Firatul Hasanah, terima kasih atas doa dan semangat yang selalu diberikan. Dukunganmu sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan ridho-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “pengaruh etos kerja Islam dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan kantor kementerian agama kabupaten lumajang”. Tidak lupa pula sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya doa dan dukungan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan syukur dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah dan dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen di Program Studi Manajemen Dakwah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Bapak Muhammad Muslim, S.Ag., M.Sy, selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

6. Ibu Khoirotun Nisak, S.Ag, MA, selaku analisis kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
7. Seluruh SDM di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi dan data-data yang diperlukan guna menunjang penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman yang telah ikut berpartisipasi dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan baik sengaja maupun tidak disengaja. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, penulis mohon maaf atas segala kekurangan, serta tidak menutup diri terhadap saran dan kritik serta masukan yang bersifat membangun.

Jember, 17 Mei 2024



Deby Masnunah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Deby Masnunah, 2024: *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.*

Kata kunci: etos kerja Islam, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Etos kerja dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepribadian dan sikap kerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islam dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada kualitas. Sementara kedisiplinan membantu karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 2) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? Adapun tujuan penelitiannya: 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 karyawan. Teknik pengumpulan data: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan etos kerja Islam dan kedisiplinan dapat membawa dampak positif terhadap pencapaian organisasi. Diperoleh nilai signifikansi untuk kedua variabel etos kerja Islam dan kedisiplinan yaitu 0,002 dan 0,000, yang keduanya $\leq 0,05$.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	8
1. Variabel Penelitian	8
2. Indikator Variabel.....	8
F. Definisi Operasional.....	9
G. Asumsi Penelitian.....	13
H. Hipotesis	14

I. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kajian Teori.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	39
D. Analisis Data.....	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	49
A. Gambaran Objek Penelitian.....	49
B. Penyajian Data.....	55
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	57
D. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran-Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. 1 Definisi Operasional.....	9
2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
3. 1 Skala Likert.....	40
3. 1 <i>Blue Print</i> Etos Kerja Islam (X_1).....	40
3. 2 <i>Blue Print</i> Kedisiplinan (X_2).....	40
3. 3 <i>Blue Print</i> Kinerja Karyawan (Y).....	41
3. 5 Uji Validitas.....	42
3. 6 Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam (X_1).....	42
3. 7 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_2).....	43
3. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	43
3. 9 Uji Reliabilitas.....	44
3. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4. 1 Data Tingkat Jenis Kelamin.....	55
4. 2 Data Tingkat Usia.....	56
4. 3 Data Tingkat Pendidikan.....	56
4. 4 Data Tingkat Masa Kerja.....	57
4. 5 Uji Normalitas.....	57
4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	57
4. 7 Uji Multikolinearitas.....	58
4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4. 9 Uji Glejser.....	58
4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas "Uji Glejser".....	59

4. 11 Uji Durbin-Watson.....	59
4. 12 Hasil Uji Autokorelasi "Durbin-Watson".....	59
4. 13 Tabel Durbin-Watson $\alpha = 5\%$	60
4. 14 Hasil Uji Autokorelasi.....	60
4. 15 Uji t.....	61
4. 16 Hasil Uji t.....	61
4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62
4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	62



DAFTAR GAMBAR

4. 1 Struktur Organisasi..... 53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara berkewajiban memberikan pelayanan bagi seluruh warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat UU Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009. Dalam Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa pelayanan publik merupakan “rangkaiian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.”²

Berdasarkan Pasal 48 Ayat (2), pihak yang menyelenggarakan pelayanan publik memiliki tanggung jawab untuk menerima dan menanggapi pengaduan.³ Hasil survei yang dilakukan oleh Populi Center terhadap 1.200 responden, menunjukkan bahwa sebanyak 11,4% responden mengidentifikasi persyaratan yang rumit sebagai masalah utama terkait pelayanan publik, diikuti oleh lambatnya pelayanan 11,3%, kurangnya transparansi 9,7%, birokrasi yang rumit 9,3%, minimnya fasilitas yang disediakan 8,6%, biaya tinggi 8,4%, pelayanan yang tidak sesuai 6,2%, adanya praktik pungutan liar 4,8%, prosedur yang tidak jelas 3,8%, kurang responsif terhadap pengaduan 3,6%, kualitas SDM rendah 3%, serta pelayanan yang kurang ramah 2,7%.

² Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pasal 1 Ayat (1).

³ Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pasal 48 Ayat (2).

Sebanyak 5,1% responden menyatakan masalah lainnya, sementara 12,3% tidak memberikan jawaban.

Berkaitan dengan masalah di atas, penting untuk mengoptimalkan standar kinerja. Hal ini tentu berhubungan dengan peran SDM yaitu karyawan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat menjadi penentu keberhasilan organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktivitas, yang dilakukan secara optimal guna meraih hasil yang maksimal.⁴ Bimantoro dan Sulaimiah mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.⁵ Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rosmawati dan Jermawinsyah, seperti: etos kerja, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lainnya dapat memengaruhi kinerja karyawan.⁶

Seiring dengan meningkatnya peran SDM dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik, etos kerja menjadi landasan yang perlu dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja.⁷ Negara maju seperti Jepang, Cina, Korea, Amerika Serikat, Jerman dan lain sebagainya menjadikan etos kerja sebagai ideologi yang diterapkan saat ini. Etos kerja Islam merujuk pada dedikasi yang

⁴ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2010), 188.

⁵ Muhamad Aryo Bimantoro dan Sulaimiah, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram," *Indonesia Berdaya* 4, no. 3 (April 2023): 1034, <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2601>.

⁶ Sri Rosmawati dan Ade Jermawinsyah, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (November 2018): 154, <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.143>.

⁷ Saddam Nur Andika, Andi Artono, dan Siti Wahyuni, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri," *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 1, no. 2 (Desember 2018): 272, <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.315>.

melibatkan semua potensi, pemikiran, dan spiritualitas untuk mewujudkan identitas sebagai hamba Allah yang berusaha untuk meraih kesuksesan di dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).⁸ Hal ini ditandai dengan sikap individu yang tulus, cakap, adil, jujur, sabar, selalu mengevaluasi diri, menepati janji dan sederhana.⁹

Selain etos kerja Islam, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Karyawan akan secara sadar menaati semua peraturan dan bersedia mematuhi norma-norma yang berlaku.¹⁰ Penerapan disiplin perlu diupayakan agar semua peraturan serta kebijakan yang telah ditentukan dapat terlaksana dengan baik.

Banyak penelitian sebelumnya yang menemukan hasil bahwa etos kerja Islam meningkatkan kinerja, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Yusuf dan Fauziah¹¹, Butarbutar, dan lain-lain¹², dan Ramli dan Widarto¹³. Namun, beberapa penelitian menyatakan bahwa optimalisasi etos kerja Islam belum sepenuhnya mempengaruhi peningkatan kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Parno dan Komariyah¹⁴, Sanggenafa dan Christian¹⁵.

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25.

⁹ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 10, no. 1 (2022): 75.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 193-194.

¹¹ Ifaturohiah Yusuf and Hujaimatul Fauziah, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja," *Ekombis* 07, no. 1 (2022): 25–31.

¹² Marisi Butarbutar et al., "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar," *Maker: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 116–124.

¹³ Ramli and Widarto, "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 4, no. 3 (2020): 109–127.

¹⁴ Khairul Rizal, Parno, and Kokom Komariyah, "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja

Sejumlah penelitian terkait disiplin kerja juga telah dilakukan sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Misrania dan Maryadi¹⁶, Hardiansyah dan Bahrin¹⁷, dan Hermayani dan Islamuddin¹⁸ mengindikasikan kedisiplinan mampu mendorong peningkatan kinerja. Namun, temuan oleh Sianipar dan Azrin¹⁹, Ayuningsih dan Suwarto²⁰, menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun para ahli telah mengulas penelitian terkait etos kerja Islam, kedisiplinan dan kinerja, terdapat beberapa persamaan, seperti variabel, metode dan teknik sampling. Namun, penelitian ini menegaskan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya. Pertama, dalam hal variabel, peneliti akan mengkaji terkait etos kerja Islam dan kedisiplinan karena masih terdapat inkonsistensi terkait hasil yang diperoleh. Diketahui masih terdapat hasil penelitian yang berbeda, seperti etos kerja Islam dan kedisiplinan berdampak negatif terhadap peningkatan kinerja. Kedua, lokasi penelitian.

Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda,” *Al-Tijary* 4, no. 1 (2018): 71–80.

¹⁵ Salmon Y Sanggenafa and Ferdinandus Christian, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua,” *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 1, no. 2 (2019): 117–126.

¹⁶ Yulia Misrania and Yadi Maryadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 518–525.

¹⁷ Aldi Hardiansyah and Khairul Bahrin, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit,” *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 4, no. 1 (2023): 64–72.

¹⁸ Mince Hermayani and Islamuddin, “Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu,” *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 3, no. 2 (2022): 304–310.

¹⁹ Firdaus Sianipar and Amrillah Azrin, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera Palembang,” *Jurnal Kompetitif* 9, no. 2 (2020), 19–27.

²⁰ Tika Ayuningsih and Suwarto, “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Metro,” *CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal* 3, no. 2 (2019): 427–438.

Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Sebagai institusi yang menyediakan layanan jasa, Kementerian Agama diharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal untuk mengoptimalkan kualitas layanan yang diberikan. Dengan ini, penting bagi pimpinan meningkatkan kinerja para staf dan karyawannya agar dapat menciptakan kepuasan pada masyarakat.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan dalam bidang keagamaan. Kantor ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan urusan keagamaan di wilayah tersebut, seperti pondok pesantren, pendidikan, kepegawaian, bimbingan masyarakat Islam, zakat dan wakaf, haji dan umroh, dan lain sebagainya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, beberapa karyawan belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai-nilai etos kerja Islam dengan baik.

Beberapa di antaranya kurang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas, kurang menunjukkan tingkat profesionalisme yang diharapkan, dan adanya indikasi minimnya tingkat kejujuran.

Selain itu, berkaitan dengan disiplin kerja, berbagai upaya seperti pemberian sanksi dan kompensasi juga telah diupayakan dengan harapan karyawan akan berdisiplin dengan baik. Namun, beberapa karyawan masih belum mengoptimalkan disiplin dengan baik, seperti terlambat masuk kantor, korupsi waktu istirahat, tidak memaksimalkan waktu sebaik mungkin, dan menunjukkan rendahnya tanggung jawab yang dilaksanakan. Kondisi ini

diakibatkan oleh rendahnya kesadaran karyawan bahwa penerapan disiplin dapat berdampak positif bagi individu juga organisasi.

Berkaitan dengan paparan singkat di atas, kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menunjukkan kurangnya optimalisasi yang tercermin dari tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, seperti karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas, kurangnya inisiatif dan ketelitian karyawan.

Berpijak dari problematika di atas, maka penulis akan lebih spesifik meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuannya:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat dan sumbangsih pemikiran dalam memperkaya wawasan keilmuan di bidang manajemen dakwah tentang etos kerja Islam, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Memberikan pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai penulisan karya ilmiah, serta memperluas wawasan keilmuan terkait topik penelitian yang membahas seputar etos kerja Islam, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

b. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menjadi landasan bagi studi lanjutan serta referensi bagi seluruh anggota akademik dan mahasiswa.

c. Bagi SDM di Kantor Kemenag Lumajang

Menjadi masukan bagi *top management* dalam mengoptimalkan seluruh kinerja para staf dan karyawannya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Konsep penelitian yang memiliki variasi.²¹ Diantaranya:

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, yang dikenal sebagai variabel bebas atau “X”. Terdapat dua variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 . Kedua variabel tersebut membahas seputar “etos kerja Islam dan kedisiplinan”.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, yang dikenal dengan variabel terikat atau “Y”.

Adapun maksud dari variabel Y adalah kinerja karyawan.

2. Indikator Variabel

a. Etos kerja Islam

Menurut Rahmawaty, indikator etos kerja Islam yaitu:

- 1) Ketulusan
- 2) Kecakapan
- 3) Keadilan
- 4) Kejujuran
- 5) Kesabaran
- 6) Evaluasi diri secara terus menerus
- 7) Menepati janji

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2018), 96.

8) Kesederhanaan.

b. Kedisiplinan

Menurut Rachmad, indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin waktu
- 2) Disiplin peraturan
- 3) Disiplin tanggung jawab.

c. Kinerja

Menurut Hamzah, indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Manajemen waktu
- 4) Tingkat kehadiran
- 5) Kerjasama.

F. Definisi Operasional

Gambaran singkat dari tiap variabel yang dijadikan sebagai standar pengukuran.

Tabel 1. 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Teori	Skala
1	Etos Kerja Islam (X_1)	a. Ketulusan b. Kecakapan c. Keadilan d. Kejujuran e. Kesabaran f. Evaluasi Diri Secara Terus Menerus	1) Saya bekerja secara tulus penuh rasa syukur 2) Saya senang dan ikhlas membantu antar sesama	Rahmawaty (2022)	Ordinal

		<p>g. Menepati Janji</p> <p>h. Kesederhanaan.²²</p>	<p>karyawan</p> <p>3) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, benar, dan tepat waktu</p> <p>4) Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan</p> <p>5) Saya memperlakukan semua karyawan secara adil</p> <p>6) Saya memberikan kesempatan yang sama kepada semua pihak tanpa adanya diskriminasi dan sikap tidak adil</p> <p>7) Saya berani mengakui setiap kesalahan yang dilakukan</p> <p>8) Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan</p> <p>9) Saya mempunyai kesabaran yang cukup tinggi</p> <p>10) Saya mudah menyerah dalam menyikapi sesuatu</p>		
--	--	--	--	--	--

²² Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 10, no. 1 (2022): 75.

			<p>11) Saya selalu mengevaluasi diri</p> <p>12) Saya senang dengan kritik dan saran yang membangun</p> <p>13) Saya melakukan apa yang saya katakana</p> <p>14) Saya tidak pernah ingkar janji</p> <p>15) Saya bergaya sesuai kemampuan</p> <p>16) Saya selalu mensyukuri setiap pencapaian</p>		
2	Kedisiplinan (X ₂)	<p>a. Disiplin Waktu</p> <p>b. Disiplin Peraturan</p> <p>c. Disiplin Tanggung Jawab.²³</p>	<p>1) Saya selalu masuk dan pulang kantor tepat waktu</p> <p>2) Saya tidak pernah menunda-nunda waktu</p> <p>3) Saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku</p> <p>4) Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan</p> <p>5) Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik</p>	Rachmad (2023)	Ordinal

²³ Yoesoep Edhie Rachmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023) 137-138.

			<p>mungkin</p> <p>6) Saya menjaga sarana dan prasarana kantor dengan sebaik-baiknya</p>		
3	Kinerja Karyawan (Y)	<p>a. Kuantitas Kerja</p> <p>b. Kualitas Kerja</p> <p>c. Manajemen Waktu</p> <p>d. Tingkat Kehadiran</p> <p>e. Kerjasama.²⁴</p>	<p>1) Pencapaian target pekerjaan saya sudah maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan</p> <p>2) Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh lembaga</p> <p>3) Tugas yang saya kerjakan selalu mendekati sempurna</p> <p>4) Saya melakukan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan teliti</p> <p>5) Saya dapat mengatur waktu dengan baik</p> <p>6) Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dan menepati deadline</p> <p>7) Saya selalu hadir dan tidak pernah telat</p> <p>8) Saya tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja</p>	Hamzah (2021)	Ordinal

²⁴ Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri, and Zulhelmy, "The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture," *International Journal of Islamic Business & Management* 5, no. 1 (2021): 23–34, <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>.

			tanpa izin 9) Saya mampu mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan atasan, dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan 10) Saya selalu bersikap positif dalam bekerja sama dengan tim dan sesama karyawan		
--	--	--	---	--	--

G. Asumsi Penelitian

Menurut Tasmara etos kerja Islam merujuk pada dedikasi yang melibatkan semua potensi, pemikiran, dan spiritualitas untuk mewujudkan identitas sebagai hamba Allah yang berusaha untuk meraih kesuksesan di dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).²⁵

Menurut Hasibuan disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran mencerminkan kondisi karyawan yang paham dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah perilaku yang sesuai dengan kebijakan lembaga, baik secara tertulis maupun lisan.²⁶

Merujuk pada penelitian sebelumnya yang membahas seputar etos kerja, seperti yang dilakukan oleh Yusuf dan Fauziah²⁷, Butarbutar dan lain-

²⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25.

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 193-194.

²⁷ Yusuf and Fauziah, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja," 25-31.

lain²⁸, dan Ramli dan Widarto²⁹, mengindikasikan bahwa etos kerja memiliki dampak positif dalam mempengaruhi kinerja.

Begitu juga, penelitian sebelumnya yang membahas seputar disiplin kerja, seperti yang dilakukan oleh Misrania dan Maryadi³⁰, Hardiansyah dan Bahrin³¹, dan Hermayani dan Islamuddin³², menunjukkan hasil bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak positif dalam mempengaruhi kinerja.

Mengacu pada teori dan temuan penelitian sebelumnya, diasumsikan bahwasanya setiap variabel dari X_1 dan X_2 , berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

H. Hipotesis

Anggapan awal peneliti terhadap pokok masalah yang diuji. Dugaan awal tersebut merujuk pada penelitian sebelumnya yang relevan dan mendukung penelitian.

Berdasarkan temuan penelitian oleh Yusuf dan Fauziah (2022), Butarbutar, dan lain-lain (2021), Ramli dan Widarto (2020), mengindikasikan etos kerja berdampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Adapun hipotesisnya:

H_0 : etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

²⁸ Butarbutar et al., "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar," 116-124.

²⁹ Ramli and Widarto, "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas," 109-127.

³⁰ Misrania and Maryadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam," 518-525.

³¹ Hardiansyah and Bahrin, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit," 64-72.

³² Hermayani and Islamuddin, "Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu," 304-310.

Merujuk pada temuan penelitian oleh Misrania dan Maryadi (2022), Hardiansyah dan Bahrin (2023), Hermayani dan Islamuddin (2022), mengindikasikan variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Adapun hipotesisnya:

H₀: kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

I. Sistematika Pembahasan

Memuat uraian singkat mengenai gambaran atau alur penulisan dari awal hingga akhir, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Mendeskripsikan konteks yang mendasari suatu penelitian, merumuskan permasalahan yang ingin dipecahkan, menetapkan tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut, menetapkan batasan-batasan dalam penelitian, menguraikan definisi operasional variabel yang digunakan, menyatakan dugaan awal peneliti, merumuskan hipotesis berdasarkan literatur terdahulu, dan menyusun kerangka pembahasan secara terstruktur.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Memuat tentang riset sebelumnya dan landasan teori yang relevan dengan judul penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Memaparkan cara mengumpulkan data, seperti pendekatan dan jenis penelitian, teknik sampling yang digunakan, instrumen yang dipakai untuk

mengumpulkan data, serta tahap-tahap analisis data yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang relevan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Pembahasan tentang temuan data, termasuk cara presentasi data yang digunakan, proses analisis data, uji hipotesis, serta pemaparan hasil yang diperoleh dari analisis tersebut.

BAB V PENUTUP

Mencakup ringkasan hasil temuan serta masukan yang membangun dan relevan bagi peneliti selanjutnya, serta pihak lembaga terkait.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. PENGARUH KOMPENSASI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU

Artikel yang ditulis oleh Zulhelmy dan Suryadi (2021), membahas tentang dampak kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menguji bagaimana kompensasi dan etos kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling purposive. Pengumpulan data melalui pengamatan, penyebaran angket, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan uji statistik regresi berganda. Penelitian ini mengindikasikan etos kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, seperti yang tercantum pada variabel X_2 yang membahas seputar etos kerja, serta metode yang diaplikasikan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X_1 yang membahas seputar kompensasi, serta subjek penelitian, teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.³³

³³ Zulhelmy dan Nanda Suryadi, "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru," *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (Mei 2021): 231–241, [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol14\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol14(1).6916).

2. PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEMERINTAHAN DESA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SUNGAI PENUH

Artikel oleh Afrianti, mahasiswa STIE Sakti Alam Kerinci (2021), membahas pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan, dan Keluarga Berencana di Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data melalui studi kepustakaan serta angket, lalu dianalisis dengan regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasilnya menyatakan bahwa etos kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesamaan penelitian seperti yang tercantum pada variabel etos kerja, metode penelitian, dan teknik pengambilan sampel. Perbedaannya adalah pada variabel komunikasi, serta subjek dan lokasi penelitian.³⁴

³⁴ Fitrina Afrianti, "Pengaruh Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh," *Jurnal Ekonomi Sakti* 10, no. 1 (Juni 2021): 37–46.

3. PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KOTA BOGOR

Artikel yang ditulis oleh Nurjaya, dkk membahas seputar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artikel ini ditulis untuk menganalisis bagaimana etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

Artikel ini menggunakan metode explanatory research. Sampel penelitian diambil dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket dan dokumentasi. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dicantumkan tentu memiliki kesamaan dan perbedaan. Adapun persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu yaitu variabel penelitian yang digunakan, teknik pengambilan sampel dan metode penelitian. Sedangkan perbedaan yang tercantum dalam penelitian ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan, subjek penelitian dan lokasi penelitian.³⁵

³⁵ Nurjaya, dan lain-lain., "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor," *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (Januari 2021): 172–184.

4. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STOKESWOOD RETAIL, JAKARTA SELATAN

Artikel yang ditulis oleh Khairunnisa dan Syamruddin mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dari Universitas Pamulang (2023), membahas seputar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artikel ini ditulis untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.

Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian diperoleh dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Kemudian data tersebut dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu seperti yang tercantum pada variabel X_2 yang membahas seputar disiplin kerja, teknik pengambilan sampel dan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan yang tercantum dalam penelitian ini terletak pada variabel X_1

yang membahas seputar motivasi kerja, jenis penelitian yang digunakan, subjek penelitian dan lokasi penelitian.³⁶

5. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARAWANG

Artikel yang ditulis oleh Nurvitasari, dkk, membahas seputar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Artikel ini ditulis untuk menganalisis bagaimana disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

Artikel ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada sampel penelitian. Kemudian, data dianalisis dengan metode path analisis.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa faktor yang memiliki dampak lebih besar dari motivasi (0,109) adalah disiplin kerja (0,433). Artinya disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan motivasi. Oleh karena itu, dengan terus

³⁶ Haifa Khairunnisa dan Syamruddin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan," *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 6, no. 1 (Maret 2023): 46–58, <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>.

meningkatkan disiplin dan motivasi, produktivitas kerja karyawan akan mengalami kemajuan dan peningkatan.

Persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu seperti yang tercantum pada variabel X_1 yang membahas seputar disiplin kerja serta metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan yang tercantum pada penelitian ini terletak pada variabel X_2 yang membahas seputar motivasi, jenis penelitian yang digunakan, teknik pengambilan sampel, subjek penelitian dan lokasi penelitian.³⁷

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru	Zulhelmy dan Suryadi (2021)	a. Variabel penelitian b. Metode	a. Subjek b. Teknik sampling c. Lokasi
2	Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kota Sungai Penuh	Afrianti (2021)	a. Variabel b. Metode c. Teknik sampling	a. Subjek b. Lokasi

³⁷ Cahyanti Nurvitasari, Solehudin dan Banuara Nadeak, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah," *Jurnal Sosial Humaniora* 13, no. 1 (Agustus 2022): 1-9.

No	Judul	Penulis dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor	Nurjaya, dkk (2021)	a. Variabel penelitian b. Teknik pengambilan sampel c. Metode	a. Jenis penelitian b. Subjek c. Lokasi
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang	Nurvitasari, dkk (2022)	a. Variabel penelitian b. Metode	a. Jenis penelitian b. Teknik sampling c. Subjek d. Lokasi
5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan	Khairunnisa dan Syamruddin (2023)	a. Variabel b. Metode c. Teknik sampling	a. Jenis penelitian b. Subjek c. Lokasi

B. Kajian Teori

1. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Dalam KBBI etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan individu. Etos kerja didefinisikan sebagai aktualisasi diri dan cara seseorang mengekspresikan, meyakini, serta mendorong dirinya untuk bertindak secara optimal.³⁸

Etika adalah disiplin ilmu yang membahas tentang sesuatu yang baik dan buruk. Etika melibatkan pemahaman tentang apa yang

³⁸ Wenty Febrianti dan Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (April 2020): 84, <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>.

benar dan salah. Sedangkan kerja adalah tindakan atau upaya yang dilakukan untuk mengatasi dan mencapai hasil atau target kerja. Etos kerja adalah pemahaman seseorang akan tugas dan kewajibannya yang harus dilakukan dan bagaimana penerapannya dalam tindakan nyata.³⁹

Menurut Tasmara etos kerja Islam merupakan dedikasi yang melibatkan semua potensi, pemikiran, dan spiritualitas untuk mewujudkan identitas sebagai hamba Allah yang berusaha untuk meraih kesuksesan di dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).⁴⁰

Berdasarkan uraian singkat di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan upaya yang sungguh-sungguh yang mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya, serta berupaya memberikan yang terbaik merupakan dedikasi dari seseorang yang memiliki etos kerja Islam yang baik.

b. Karakteristik Etos Kerja Islam

Beberapa karakteristik yang mencerminkan etos kerja:

1) Keterampilan Interpersonal

Perwujudan dari keterampilan interpersonal yaitu seorang karyawan yang mampu menjalin hubungan kerja atau berinteraksi secara baik dengan karyawan lain, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Keterampilan ini meliputi kebiasaan sehari-hari, sikap, tingkah laku, penampilan, dan perilaku yang

³⁹ Eric Chester, *Reviving Work Ethic : A Leader's Guide To Ending Entitlement And Restoring Pride In The Emerging Workforce* (Austin: Greenleaf Book Group Press, 2012), 25.

⁴⁰ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

ditunjukkan karyawan saat berhadapan dengan orang lain. Hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa hal, seperti:

- a) Sikap sopan santun yang baik,
- b) Menunjukkan sikap persahabatan,
- c) Selalu terlihat gembira,
- d) Mempunyai perhatian yang intens,
- e) Mempunyai gaya tubuh dan bahasa yang menyenangkan,
- f) Senang untuk bekerjasama,
- g) Ringan tangan atau senang membantu yang lain,
- h) Mampu menjadi tokoh yang disenangi oleh banyak orang,
- i) Tekun dalam pekerjaannya,
- j) Loyal terhadap perusahaan, pimpinan serta sesama pekerja,
- k) Mampu selalu terlihat rapi,
- l) Mempunyai kesabaran yang cukup tinggi,
- m) Aspiratif dan mampu dipercaya,
- n) Merupakan sosok pekerja keras,
- o) Mempunyai sikap rendah hati,
- p) Mempunyai tataran emosi yang stabil,
- q) Mempunyai kemauan keras dalam mewujudkan target kerja.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan dan

menghindari rasa puas terhadap pencapaian yang sudah diraih.

Berikut beberapa sifat yang perlu dimiliki karyawan:

- a) Sifat yang cerdas,
- b) Produktif,
- c) Mampu melahirkan ide-ide yang menarik,
- d) Berinisiatif tinggi,
- e) Ambisius,
- f) Selalu berpikir efisiensi,
- g) Bekerja dengan efektif,
- h) Antusias,
- i) Berdedikasi,
- j) Memiliki daya tahan kerja yang baik,
- k) Memiliki akurasi kerja yang baik,
- l) Teliti,
- m) Mandiri,
- n) Mampu beradaptasi dengan baik,
- o) Mampu bekerja dengan keteraturan.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan sebuah wujud dari kebermanfaatan seorang karyawan bagi karyawan lain maupun bagi perusahaan. Dapat diandalkan merupakan sebuah aspek penting yang harus diperjuangkan oleh setiap karyawan agar

mampu meningkatkan kinerja. Ciri-ciri karyawan yang memiliki karakteristik dapat diandalkan yaitu:

- a) Mampu bekerja sesuai dengan petunjuk,
- b) Mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku,
- c) Mampu bekerja dengan tekanan serta variasi kerja yang diberikan atasan,
- d) Mampu dipercaya oleh pimpinan dan sesama karyawan,
- e) Bekerja dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi,
- f) Memiliki kejujuran yang tinggi,
- g) Mampu bekerja secara tepat waktu sesuai dengan target pekerjaan.⁴¹

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islam

Faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja Islam, diantaranya:

1) Agama

Semua keyakinan agama memiliki ajaran moral yang membentuk pola perilaku individu. Nilai-nilai ini akan membentuk landasan bagi tindakan dan sikap seseorang dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pengamalan nilai-nilai agama dapat menjadi faktor penentu dalam pembentukan etos kerja seseorang.

⁴¹ Sukarman Purba, dan lain-lain., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Dan Teori* (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), 138-140.

2) Pendidikan

Pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan penanaman karakter. Melalui pendidikan yang berkualitas, akan terbentuk etos kerja yang baik.

3) Motivasi

Motivasi hidup yang tinggi pada karyawan akan menciptakan dorongan yang baik agar karyawan memiliki etos kerja yang tinggi.

4) Usia

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa usia memengaruhi etos kerja. Etos kerja tinggi cenderung dominan pada karyawan berusia di bawah 30 tahun daripada di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Terdapat kecenderungan bahwa perempuan menunjukkan tingkat etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja Islam, diantaranya:

1) Budaya

Sistem budaya dalam suatu masyarakat menjadi faktor penting yang memengaruhi etos kerja. Etos kerja yang tinggi seringkali terbentuk dalam budaya modern, sementara budaya yang

kurang berkembang, cenderung menciptakan etos kerja yang rendah.

2) Sosial Politik

Struktur politik suatu negara dapat secara tidak langsung memengaruhi etos kerja masyarakatnya. Sistem politik yang progresif cenderung mendorong masyarakat untuk memiliki pikiran yang berkembang dengan tingkat etos kerja yang tinggi.

3) Lingkungan

Faktor lingkungan di suatu wilayah juga memengaruhi etos kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang panas dapat menurunkan tingkat etos kerja karyawan, sehingga banyak perkantoran di kota-kota besar menyediakan AC untuk meningkatkan kenyamanan karyawan.⁴²

d. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut Rahmawaty, indikator etos kerja Islam terdiri dari:

- 1) Ketulusan: kesungguhan karyawan dalam bersikap dan berperilaku secara tulus tanpa mengharap imbalan.
- 2) Kecakapan: kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuatu.
- 3) Keadilan: perlakuan yang diberikan secara adil tanpa memihak pada satu golongan.
- 4) Kejujuran: perilaku dan perkataan karyawan secara jujur, benar dan apa adanya.

⁴² Sri Langgeng Ratnasari, dan lain-lain., *Manajemen Kinerja Karyawan* (Batam: Forum Pemuda Aswaja, 2020), 108-109.

- 5) Kesabaran: kemampuan karyawan dalam menghadapi masalah dengan tenang dan tabah.
- 6) Evaluasi diri secara terus menerus: tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk memberikan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan agar mencapai tujuan yang diinginkan.
- 7) Menepati janji: tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya memenuhi atau menepati janji yang telah diikrarkan.
- 8) Kesederhanaan: kemampuan karyawan dalam bersikap dan berperilaku secara sederhana, apa adanya, dan tidak berlebihan.⁴³

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi di mana setiap karyawan dalam suatu organisasi berkewajiban untuk menjalankan semua kebijakan yang berlaku. Kerja, di sisi lain, mencakup semua aktivitas yang dilakukan untuk mencapai target. Jadi, disiplin kerja adalah alat yang berperan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti semua kebijakan dan peraturan yang berlaku.⁴⁴

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran mencerminkan kondisi karyawan yang paham dan mengerti akan tugas

⁴³ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 75.

⁴⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 1-2.

dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah perilaku yang sesuai dengan kebijakan lembaga, baik secara tertulis maupun lisan.⁴⁵

Disiplin kerja adalah alat untuk membentuk kepribadian setiap karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Ini ditunjukkan melalui sikap patuh dan taat terhadap setiap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun lisan, serta kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan.⁴⁶

Berdasarkan uraian singkat mengenai disiplin kerja, dijelaskan bahwa seseorang dengan kedisiplinan yang baik akan secara sadar dan bersedia dalam menjalankan serta mengoperasionalkan kebijakan yang berlaku.

b. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

- 1) Disiplin harus ditegakkan seketika. Seorang karyawan yang diketahui melakukan pelanggaran harus diberikan tindakan secara langsung menyesuaikan dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Hal tersebut untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran di kemudian hari.
- 2) Disiplin harus didahului peringatan. Adapun maksud dari peringatan adalah semua karyawan memahami dengan jelas tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan.

⁴⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193-194.

⁴⁶ 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," *Among Makarti* 11, no. 21 (Juli 2018): 28-50.

- 3) Disiplin harus konsisten. Konsisten berarti memberlakukan hukuman secara teratur bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.
- 4) Disiplin harus adil. Pemberian sanksi tidak membedakan antara yang tua dan muda, kerabat dekat ataupun saudara. Semua yang berada dalam lingkup organisasi akan menerima sanksi atas pelanggaran.
- 5) Disiplin harus setimpal. Hukuman harus menyesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan.⁴⁷

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

1) Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi berpengaruh langsung terhadap tingkat kedisiplinan. Karyawan cenderung menaati seluruh ketentuan yang berlaku apabila kompensasi yang diterima sepadan dengan usaha dan kontribusinya kepada perusahaan.

2) Keteladanan dari seorang pimpinan

Pimpinan yang baik mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Karyawan akan selalu mengamati bagaimana pemimpin menegakkan disiplin.

⁴⁷ Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 60.

3) Peraturan yang jelas dan pasti

Suatu aturan yang disusun secara tertulis dan disampaikan secara terbuka kepada seluruh karyawan akan meminimalisir terjadinya pelanggaran dan menciptakan disiplin kerja yang baik.

4) Pemimpin yang berani mengambil keputusan

Salah satu tugas pimpinan adalah berani membuat keputusan ketika ada karyawan yang melanggar aturan. Tindakan tersebut dapat berupa teguran ataupun sanksi.

5) Pengawasan

Pengawasan diperlukan dalam setiap kegiatan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

6) Perhatian

Selain kompensasi yang memadai dan pekerjaan yang menantang, perlunya perhatian yang besar dari pimpinan.⁴⁸

d. Tujuan Disiplin Kerja

- 1) Membentuk sikap kontrol diri yang positif. Seorang karyawan dengan sikap kontrol diri yang positif akan secara mandiri mendisiplinkan diri dan berusaha memberikan pelayanan terbaik tanpa harus ada peraturan yang memaksa.

⁴⁸ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 45-49.

- 2) Pengendalian pekerjaan. Bertujuan untuk memastikan pekerjaan karyawan berjalan secara efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.
- 3) Perbaiki perilaku. Perilaku karyawan dapat diubah melalui pembiasaan, pelatihan, pemberian sanksi, dan teguran yang diperlukan.⁴⁹

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rachmad, indikator disiplin kerja:

- 1) Disiplin waktu: sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja.
- 2) Disiplin peraturan: perilaku karyawan dalam menaati setiap perintah yang diberikan oleh atasan, serta mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
- 3) Disiplin tanggung jawab: tindakan karyawan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor dengan sebaik mungkin, serta kemampuan untuk menangani pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.⁵⁰

⁴⁹ Desman Serious Nazara, dan lain-lain., *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis Dan Praktis"* (Medan: CV. Mitra Cendekia Media, 2023), 95-96.

⁵⁰ Rachmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 137-138.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, secara etimologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja diartikan sebagai tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, sehingga *performance* sering diartikan sebagai penampilan kerja atau perilaku kerja.

Pada dasarnya, terdapat tiga konsep kinerja yaitu kinerja karyawan, kelompok dan organisasi. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja secara individual, sementara kinerja kelompok adalah pencapaian hasil kerja secara tim atau kelompok, dan kinerja organisasi adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Ketiga konsep tersebut memiliki hubungan yang saling berkaitan.

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.⁵¹ Sementara Robbins and Coulter mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan dengan efisiensi dan efektivitas yang maksimal dengan tujuan mencapai target organisasi.⁵²

⁵¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

⁵² Robbins and Coulter, *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2*, 188.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara umum, 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

- 1) Faktor individual: mencakup aspek internal, seperti: etos kerja, keterampilan (*skill*), motivasi, dan komitmen karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan: dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, seperti: dorongan, motivasi dan arahan.
- 3) Faktor tim: dukungan dan kerjasama antar rekan kerja, seperti: kepercayaan dan kekompakan antar anggota tim.
- 4) Faktor sistem: kondisi dan kebijakan yang ada dalam organisasi, seperti: budaya kerja, disiplin kerja, sistem kerja, dan fasilitas kerja.
- 5) Faktor kontekstual (situasional): faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal, seperti: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, serta tekanan kerja yang dialami oleh karyawan.⁵³

c. Karakteristik Kinerja yang Baik

Menurut Widianti, enam karakteristik karyawan yang baik:

- 1) Menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Siap untuk mengambil dan mengelola risiko dalam pekerjaan.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas.
- 4) Menyusun rencana kerja secara komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan kerja.

⁵³ Hesti Widianti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 163-164.

- 5) Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) secara baik di setiap aktivitas kerja.
- 6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan semua inisiatif yang telah direncanakan.⁵⁴

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hamzah, indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas: kecakapan karyawan menyelesaikan sejumlah tugas harian.
- 2) Kualitas: kecakapan karyawan menghasilkan pekerjaan yang rapi dan tepat.
- 3) Manajemen waktu: kecakapan karyawan dalam mengatur waktu semaksimal mungkin.
- 4) Tingkat kehadiran: jumlah kehadiran karyawan dalam melaksanakan aktivitas kantor.
- 5) Kerjasama: kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.⁵⁵

⁵⁴ Widianti.

⁵⁵ Hamzah, Basri, and Zulhelmy, "The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture," 23-24.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis, di mana peneliti mulai mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan hasil berdasarkan temuan data yang diperoleh melalui metode atau teknik tertentu. Penelitian juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan melalui pencarian teori, pengujian teori dan pemecahan masalah dengan tujuan memperoleh pemahaman baru yang lebih kompleks mengenai masalah yang diteliti.⁵⁶

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan antar variabel, mengetahui kualitas suatu variabel, hingga menguji suatu teori. Pendekatan kuantitatif menggunakan alat pengumpul data yang menghasilkan data numerik. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, yang dirancang untuk memahami hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian kausalitas bertujuan menyelidiki kemungkinan sebab-akibat dari fenomena yang diteliti.⁵⁷

B. Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan.⁵⁸ Populasi yang dimaksud adalah

⁵⁶ Andi Ibrahim, *Metodologi Penelitian* (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 2-3.

⁵⁷ Trihono Kadri, *Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 8.

⁵⁸ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 80.

seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sebanyak 50 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama, serta dianggap mampu mewakili keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, yang berarti menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Menurut Arikunto, jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, maka seluruh subjek dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Apabila jumlah subjek lebih dari 100, maka boleh diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁵⁹ Oleh karena itu, sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang ditemukan di lapangan.⁶⁰ Peneliti akan mengamati kinerja dan perilaku karyawan di Kemenag Lumajang.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang disebar kepada responden.⁶¹ Kuesioner tersebut dibagikan kepada sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Dalam menilai sikap, pandangan, serta persepsi seseorang,

⁵⁹ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0* (Riau: Dotplus Publisher, 2021), 18.

⁶⁰ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 70.

⁶¹ Nizamuddin, dan lain-lain., *Metodologi Penelitian; Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa* (Riau: Dotplus Publisher, 2021), 159.

peneliti menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat ukur atas pernyataan-pernyataan yang diberikan. Berikut skala nilai atas tanggapan yang diberikan, yaitu:

Tabel 3. 4
Skala Likert

Tanggapan	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Jarang (J)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Tabel 3. 5
Blue Print Etos Kerja Islam (X₁)

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Ketulusan	1,2	-	2
2	Kecakapan	3,4	-	2
3	Keadilan	5,6	-	2
4	Kejujuran	7,8	-	2
5	Kesabaran	9	10	2
6	Evaluasi diri secara terus menerus	11,12	-	2
7	Menepati janji	13,14	-	2
8	Kesederhanaan	15,16	-	2
Total				16

Sumber: Rahmawaty (2022)

Tabel 3. 6
Blue Print Kedisiplinan (X₂)

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Disiplin waktu	17,18	-	2
2	Disiplin peraturan	19,20	-	2
3	Disiplin tanggung jawab	21,22	-	2
Total				6

Sumber: Rachmad (2023)

Tabel 3. 7
Blue Print Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kuantitas kerja	23,24	-	2
2	Kualitas kerja	25,26	-	2
3	Manajemen waktu	27,28	-	2
4	Tingkat kehadiran	29,30	-	2
5	Kerjasama	31,32	-	2
Total				10

Sumber: Hamzah (2021)

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang sesuai dan relevan dengan masalah dan aspek penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa buku, arsip, serta laporan yang berisi keterangan yang dapat mendukung penelitian. Adapun dokumentasi yang dimaksud yaitu profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, data jumlah karyawan, dan struktur organisasi.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang disebar valid atau tidak. Uji yang digunakan adalah *Pearson Correlation* yaitu skor dari tiap item dikorelasikan dengan skor total. Validitas kuesioner diuji menggunakan alat bantu *software* IBM SPSS Statistics 25. Dalam upaya ini, kuesioner dibagikan kepada 50 karyawan pada tanggal 4 April 2024.

Ketentuan dalam menentukan valid tidaknya instrumen penelitian, yaitu:⁶²

Tabel 3. 8
Uji Validitas

Uji Validitas	
Nilai signifikansi $\leq 0,05$	Valid
Nilai signifikansi $\geq 0,05$	Invalid

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, begitupun sebaliknya. Berikut adalah perhitungan uji validitas variabel etos kerja Islam yang terdiri dari 16 item pernyataan.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1	0,624	0,279	0,000	Valid
X2	0,631	0,279	0,000	Valid
X3	0,740	0,279	0,000	Valid
X4	0,632	0,279	0,000	Valid
X5	0,545	0,279	0,000	Valid
X6	0,516	0,279	0,000	Valid
X7	0,498	0,279	0,000	Valid
X8	0,500	0,279	0,000	Valid
X9	0,487	0,279	0,000	Valid
X10	0,605	0,279	0,000	Valid
X11	0,545	0,279	0,000	Valid
X12	0,616	0,279	0,000	Valid
X13	0,483	0,279	0,000	Valid
X14	0,476	0,279	0,000	Valid
X15	0,408	0,279	0,003	Valid
X16	0,520	0,279	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS 25.

⁶² Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 88-93.

Tabel 3.3 memperlihatkan nilai signifikansi untuk semua pernyataan dalam variabel etos kerja Islam $\leq 0,05$, yang berarti semua pernyataannya valid. Selanjutnya, variabel kedisiplinan, hasil uji validitasnya adalah:

Tabel 3. 10
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1	0,655	0,279	0,000	Valid
X2	0,568	0,279	0,000	Valid
X3	0,667	0,279	0,000	Valid
X4	0,778	0,279	0,000	Valid
X5	0,489	0,279	0,000	Valid
X6	0,339	0,279	0,016	Valid

Sumber: olah data SPSS 25.

Dari Tabel 3.4, diperoleh nilai signifikansi untuk semua item $\leq 0,05$, yang berarti semua pernyataan untuk variabel kedisiplinan telah lolos uji. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 10 item:

Tabel 3. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1	0,573	0,279	0,000	Valid
X2	0,507	0,279	0,000	Valid
X3	0,698	0,279	0,000	Valid
X4	0,303	0,279	0,033	Valid
X5	0,451	0,279	0,001	Valid
X6	0,480	0,279	0,000	Valid
X7	0,631	0,279	0,000	Valid
X8	0,288	0,279	0,043	Valid
X9	0,381	0,279	0,006	Valid
X10	0,603	0,279	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS 25.

Dari Tabel 3.5, diketahui semua item di atas valid karena nilai signifikansinya $\leq 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai keandalan pernyataan yang dianggap valid. Ketika respons yang diberikan selalu konsisten, maka variabel tersebut dinyatakan dapat diandalkan. Perhitungan uji menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.⁶³

Tabel 3. 12
Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> $\geq 0,60$	Reliabel
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> $\leq 0,60$	Tidak Reliabel

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Perhitungan direalisasikan melalui aplikasi SPSS. Berikut hasil uji reliabilitas untuk tiap variabel:

Tabel 3. 13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
1	Etos Kerja Islam (X_1)	0,832	0,60	Reliabel
2	Kedisiplinan (X_2)	0,637	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,60	Reliabel

Sumber: olah data SPSS 25.

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam, kedisiplinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing adalah 0,832, 0,637, dan 0,661. Semua nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel diketahui $\geq 0,60$, menunjukkan bahwa penelitian ini bisa diandalkan atau reliabel.

⁶³ Muhammad Zakiy, *SPSS Penelitian Keperilaku: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2021), 30-31.

2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji prasyarat yang dilakukan dalam analisis regresi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov–Smirnov* melalui SPSS 25.

Adapun ketentuan dari uji *Kolmogorov–Smirnov* yaitu:

- 1) Dikatakan normal, apabila nilai sig lebih dari 0,05.
- 2) Dikatakan tidak normal, apabila nilai sig kurang dari 0,05.⁶⁴

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Dalam uji multikolinearitas, dapat dilihat pada nilai yang tertera pada VIF dan *tolerance*. Nilai VIF yang ≤ 10 dan nilai *tolerance* yang $\geq 0,10$, dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.⁶⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Kesamaan varian disebut homoskedastisitas, sementara perbedaannya disebut heteroskedastisitas. Model regresi

⁶⁴ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 137-138.

⁶⁵ Riyanto and Hatmawan, 139.

yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas. Uji yang digunakan adalah Uji Glejser.⁶⁶

Adapun keputusannya, yaitu:

- 1) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, bebas heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan residual pada periode t dengan kesalahan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Uji yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson.

Adapun kriteria keputusannya, yaitu:

- 1) Jika $0 \leq DW \leq dl$, terjadi autokorelasi (+)
- 2) Jika $4-dl \leq DW \leq 4$, terdapat autokorelasi (-)
- 3) Jika $du \leq DW \leq 4-du$, tidak terdapat autokorelasi (+) atau (-)
- 4) Jika $dl \leq DW \leq du$ atau $4-du \leq DW \leq 4-dl$, tidak ada kesimpulan.⁶⁷

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun ketentuannya:

- 1) Tidak berpengaruh, jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh, jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$.

⁶⁶ Riyanto and Hatmawan, 139-140.

⁶⁷ Riyanto and Hatmawan, 138.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 - 1. Semakin kecil nilai koefisien determinasi (R^2), semakin terbatas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sedangkan, semakin nilai R^2 mendekati angka 1, semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

5. Uji Model

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan dua variabel X dan satu variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengevaluasi apakah tiap variabel independen berpengaruh positif atau negatif, serta memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami perubahan.⁶⁸

Adapun model yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

X_1 : Etos Kerja Islam

X_2 : Kedisiplinan

⁶⁸ Duwi Priyatno, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews* (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2023), 3.

b_1 : Koefisien Etos Kerja Islam

b_2 : Koefisien Kedisiplinan

α : Konstanta



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang terletak di Jl. Pisang Agung Nomor 49, Desa Sumberejo, Kec. Sukodono, Kab. Lumajang.

2. Profil Singkat Lembaga

a. Sejarah Berdirinya Kemenag Lumajang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang didirikan seiring dengan pendirian Kantor Kemenag RI pada tanggal 3 Januari 1946. Awalnya, struktur Kementerian Agama Kabupaten Lumajang meliputi tiga inspeksi terpisah seperti Inspeksi Urusan Agama, Pendidikan Agama, dan Penerangan Agama. Namun, pada tahun 1975, ketiga bagian tersebut digabungkan menjadi Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sesuai dengan KMA no. 18 tahun 1975. Kantor tersebut kemudian dilengkapi dengan pembentukan Seksi Urusan Agama Islam, Pendidikan Agama Islam, dan Penerangan Agama Islam.

Sebelumnya, Kantor Kemenag Lumajang dikenal sebagai Depag Kab. Lumajang yang mulai beroperasi dari tahun 1973 hingga saat ini. Selama periode tersebut, kantor tersebut telah dipimpin oleh 15 orang Kepala Kantor yang berbeda.

Berikut adalah daftar nama-nama yang pernah menjabat sebagai Kepala Kantor:

1. H. Sjaiban Abbas : 1973 s/d 1978
2. H. Dachlan Jasin : 1978 s/d 1987
3. H. Zainuddin Jasin : 1988 s/d 1993
4. Drs. Moh. Djufri : 1993 s/d 1998
5. H. Achmad Busairi, M.Sc : 1999 s/d 2003
6. Drs. H. Affandi Latief Asnawi, MH: 2003 s/d 2005
7. H.M. Arifin, SH., MA : 2008 s/d 2009
8. Drs. H. Jum Affandi, M.Pd.I : 2009 s/d 2011
9. Drs. Mu'arif, M.Si : 2012 s/d 2013
10. Nurmaluddin, SE., M.Pd.I : 2013 s/d 2014
11. Nuril Huda, SH., S.Pd.I., MH : 2014 s/d 2016
12. H.Muhammad, S.Sos., M.Pd.I: 2016 s/d 2018
13. Drs. Mohammad Fachrur Rozi, M.HI: 2018 s/d 2019
14. Santoso, S.Ag., M.Pd.I : 2019 s/d 2020
15. Muhammad Muslim, S.Ag., M.Sy : 2021 s/d Sekarang

b. Letak Geografis dan Luas Wilayah

Kantor Kemenag Lumajang awalnya berlokasi di Jl. Jaksa Agung. Namun, setelah dilakukan revitalisasi, kantor tersebut dipindahkan ke alamat baru di Jl. Pisang Agung Nomor 49, yang terletak di wilayah Desa Sumberejo, Kec. Sukodono, Kab. Lumajang.

Nomor telepon lembaga adalah 0334-881627, dan nomor faksimilinya adalah 0334-881627.

Kabupaten Lumajang memiliki luas wilayah sebesar 1.890,90 km² dengan koordinat geografis antara 7064' – 90' LS dan 113053' – 114023' BT. Berikut adalah batasan wilayahnya:

Bagian Utara: Kabupaten Malang

Bagian Timur: Kabupaten Jember

Bagian Selatan: Samudera Indonesia

Bagian Barat: Kabupaten Probolinggo

Kementerian Agama Kab. Lumajang memperlihatkan perkembangan pesat dengan adanya 21 KUA dan 5 Satuan Kerja di dalamnya. Hal ini mencerminkan pertumbuhan dan perluasan layanan yang disediakan oleh kantor tersebut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah Kabupaten Lumajang.

Berikut adalah daftar 21 Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Lumajang:

- 1) Kua Kec. Lumajang
- 2) Kua Kec. Sukodono
- 3) Kua Kec. Gucialit
- 4) Kua Kec. Senduro
- 5) Kua Kec. Klakah
- 6) Kua Kec. Ranuyoso
- 7) Kua Kec. Randuagung

- 
- 8) Kua Kec. Jatiroto
 - 9) Kua Kec. Yosowilangun
 - 10) Kua Kec. Kunir
 - 11) Kua Kec. Tekung
 - 12) Kua Kec. Pasirian
 - 13) Kua Kec. Tempeh
 - 14) Kua Kec. Candipuro
 - 15) Kua Kec. Pronojiwo
 - 16) Kua Kec. Tempursari
 - 17) Kua Kec. Rowokangkung
 - 18) Kua Kec. Kedungjajang
 - 19) Kua Kec. Padang
 - 20) Kua Kec. Pasrujambe
 - 21) Kua Kec. Sumbersuko

3. Visi dan Misi

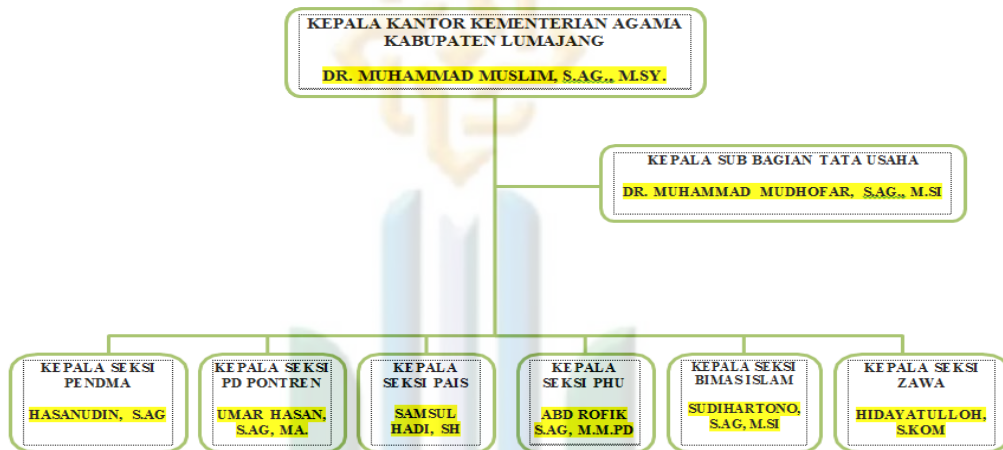
Visi: Terbentuknya masyarakat Lumajang yang taat beragama, harmonis, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir dan batin.

Misi:

- 1) Meningkatkan mutu kehidupan beragama.
- 2) Memperkuat kerukunan antar umat beragama.
- 3) Mengoptimalkan mutu pendidikan agama, mulai dari Raudatul Atfal, madrasah, perguruan tinggi agama, hingga pendidikan keagamaan.
- 4) Menyempurnakan pelaksanaan ibadah haji.

5) Menciptakan manajemen pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

5. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama

a. Tugas

Melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dibidang keagamaan untuk mendukung Presiden dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Fungsi

- 1) Melakukan koordinasi terkait tugas, pembinaan, dan administrasi di Kementerian Agama.
- 2) Mengelola barang milik negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.
- 3) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkup Kementerian Agama.
- 4) Melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi di tingkat kecamatan.

- 5) Melaksanakan pendidikan, *training*, penelitian, dan pengembangan di bidang keagamaan.
- 6) Menyelenggarakan jaminan produk halal.
- 7) Memberikan dukungan substantif kepada semua unsur di Kementerian Agama.
- 8) Membina, melayani, dan membimbing masyarakat Islam serta mengelola layanan haji, umroh, zakat, wakaf, pondok pesantren, dan pendidikan agama Islam.
- 9) Melaksanakan kebijakan teknis dalam pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
- 10) Memberikan layanan dan bimbingan dalam kerukunan umat beragama.
- 11) Mengkoordinasikan perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program.
- 12) Menjalin hubungan baik dengan pemda, lembaga yang bersangkutan, serta lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian di Kabupaten.

6. Sarana dan Prasarana

- a. Masjid
- b. Musholla
- c. Koperasi
- d. Kantin
- e. Fotocopy

- f. Bank BRI
- g. Kamar mandi
- h. Kantor penyelenggara haji dan umroh (PHU)
- i. Parkir Area
- j. Lapangan
- k. Free wifi
- l. Ruangan ber-AC
- m. Dilengkapi dengan komputer, printer, mesin fotocopy, dsb.

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif Data Responden

a. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

Data yang terkumpul sebanyak 50 karyawan, terdiri dari 32 karyawan laki-laki dengan persentase 64% dan 18 karyawan perempuan dengan persentase 36%. Responden yang mengisi kuesioner dapat dijelaskan seperti:

Tabel 4.1
Data Tingkat Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	32	64%
2	Perempuan	18	36%

Sumber: olah data SPSS 25.

b. Penyajian Data Tingkat Usia

Dari 50 karyawan, diperoleh: umur 20 – 29 tahun terdiri dari 1 orang atau berpersentase 2%, umur 30 – 39 tahun terdiri dari 5 orang atau berpersentase 10%, umur 40 – 49 tahun terdiri dari 28 orang atau

berpersentase 56%, dan umur diatas 50 tahun terdiri dari 16 orang atau berpersentase 32%.

Tabel 4. 2
Data Tingkat Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 29 tahun	1	2%
2	30 – 39 tahun	5	10%
3	40 – 49 tahun	28	56%
4	≥ 50 tahun	16	32%

Sumber: olah data SPSS 25.

c. Penyajian Data Tingkat Pendidikan

Data yang didapat oleh peneliti yaitu 50 karyawan, lulusan SMA/Sederajat 5 orang atau berpersentase 10%, Sarjana (S1) 32 orang atau berpersentase 64%, Pasca Sarjana (S2) 11 orang atau berpersentase 22%, dan Doctor (S3) 2 orang atau berpersentase 4%.

Tabel 4. 3
Data Tingkat Pendidikan

No	Pend. Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	5	10%
2	Sarjana (S1)	32	64%
3	Pasca Sarjana (S2)	11	22%
4	Doctor (S3)	2	4%

Sumber: olah data SPSS 25.

d. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Data yang didapat oleh peneliti yaitu 50 karyawan. masa kerja ≤ 5 tahun terdiri dari 1 orang dengan persentase 2%, masa kerja 5 – 10 tahun terdiri dari 4 orang atau berpersentase 8%, masa kerja 10 – 15 tahun terdiri dari 15 orang atau berpersentase 30%, masa kerja 15 – 20 tahun terdiri dari 25 orang atau berpersentase 50%, dan masa kerja diatas 25 tahun terdiri dari 5 orang atau berpersentase 10%.

Tabel 4. 4
Data Tingkat Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 tahun	1	2%
2	5 – 10 tahun	4	8%
3	10 – 15 tahun	15	30%
4	15 – 20 tahun	25	50%
5	≥ 25 tahun	5	10%

Sumber: olah data SPSS 25.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah sebaran data normal atau tidak normal.

Tabel 4. 5
Uji Normalitas

Uji Normalitas	
Nilai signifikansi $\geq 0,05$	Normal
Nilai signifikansi $\leq 0,05$	Tidak Normal

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Metode yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov*. Dinyatakan normal, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas		
Signifikansi	Batasan	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: olah data SPSS 25.

Hasil pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai $0,200 \geq 0,05$, yang berarti data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7
Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas	
Nilai VIF ≤ 10 dan nilai <i>tolerance</i> $\geq 0,10$	Bebas gejala multikolinearitas
Nilai VIF ≥ 10 dan nilai <i>tolerance</i> $\leq 0,10$	Ada gejala multikolinearitas

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai VIF ≥ 10 dan nilai *tolerance* $\leq 0,10$. Begitupun sebaliknya, jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Hasil Uji
1	Etos Kerja Islam (X ₁)	0,716	1,396	Bebas gejala multikolinearitas
2	Kedisiplinan (X ₂)	0,716	1,396	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: olah data SPSS 25.

Pada *output coefficients* di atas, diperoleh nilai VIF untuk tiap variabel ≤ 10 , sementara nilai toleransinya $\geq 0,10$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Tabel 4. 9
Uji Glejser

Uji Glejser	
Nilai signifikansi $\geq 0,05$	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Nilai signifikansi $\leq 0,05$	Terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Dari tabel tersebut, heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, sementara ketika nilai signifikansinya $\geq 0,05$, tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas "Uji Glejser"

Variabel	Signifikansi	Batasan	Keterangan
Etos Kerja Islam	0,332	0,05	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kedisiplinan	0,395	0,05	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: olah data SPSS 25.

Hasil perhitungan dalam tabel mengindikasikan nilai signifikansi untuk variabel etos kerja Islam dan kedisiplinan adalah 0,332 dan 0,395 $\geq 0,05$, yang menandakan bahwa setiap variabel independen (terikat) tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi korelasi antar residual dalam model regresi. Uji yang digunakan adalah Durbin-Watson.

Tabel 4. 11
Uji Durbin-Watson
Uji Durbin-Watson

$0 \leq DW \leq dl$	Terdapat autokorelasi (+)
$4-dl \leq DW \leq 4$	Terdapat autokorelasi (-)
$du \leq DW \leq 4-du$	Tidak terdapat autokorelasi (+) / (-)
$dl \leq DW \leq du$ atau $4-du \leq DW \leq 4-dl$	Tidak ada kesimpulan

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Tabel 4. 12
Hasil Uji Autokorelasi "Durbin-Watson"

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.603	3.83297	1.998

Sumber: olah data SPSS 25.

Pada tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,998. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% menggunakan rumus $(k' ; N) = (2 ; 50)$.

Tabel 4. 13
Tabel Durbin-Watson $\alpha = 5\%$

N	k=1		k=2		k=3		k=4	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214

Pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, diketahui nilai dL adalah 1,4625, dan nilai dU adalah 1,6283.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

N	50	
K	2	
DW	1,998	
dL	1,4625	$4 - dL = 2,5375$
dU	1,6283	$4 - dU = 2,3717$
Hasil		
$dU \leq DW \leq 4 - dU$		
$1,6283 \leq 1,998 \leq 2,3717$		Tidak terdapat autokorelasi

Mengacu pada tabel di atas, tidak ada indikasi adanya autokorelasi baik secara (+) maupun (-).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk menilai apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 15**Uji t**

Uji t	
Nilai signifikansi $\leq 0,05$	Ada pengaruh
Nilai signifikansi $\geq 0,05$	Tidak ada pengaruh

Sumber: buku metode penelitian kuantitatif

Dapat diketahui, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh, sedangkan jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka tidak ada pengaruh yang terjadi antara variabel X dan Y.

Tabel 4. 16**Hasil Uji t**

Variabel	Nilai Signifikansi	Batasan	Kesimpulan
X1	0,002	0,05	H ₀ ditolak H ₁ diterima
X2	0,000	0,05	H ₀ ditolak H ₂ diterima

Sumber: olah data SPSS 25.

Dari tabel hasil uji t di atas, terlihat nilai signifikansi etos kerja Islam (X₁) 0,002 \leq 0,05. Artinya, H₀ ditolak dan H₁ diterima, mengindikasikan adanya pengaruh dari etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, nilai signifikansi variabel kedisiplinan (X₂) 0,000, yang juga \leq 0,05. Artinya, H₀ ditolak dan H₂ diterima, menunjukkan adanya pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana model dapat menginterpretasikan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Dalam penelitian ini, nilai Adjusted R Square ditetapkan untuk mengevaluasi kemampuan model tersebut.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.603	3.83297

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Etos Kerja Islam

Sumber: olah data SPSS 25.

Berdasarkan hasilnya, perubahan kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang bisa diterangkan oleh 60,3% perubahan dari etos kerja Islam dan kedisiplinan karyawan.

4. Uji Model Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 18
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.417	3.273		1.655	.105
	Etos Kerja Islam	.186	.057	.348	3.275	.002
	Kedisiplinan	.732	.143	.544	5.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data SPSS 25.

Rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Kinerja karyawan = 5,417 + 0,186 Etos Kerja Islam + 0,732 Kedisiplinan

Kesimpulan utama yang diperoleh dari persamaan regresi:

- Nilai konstanta atau α , mengartikan apabila seluruh variabel independen (etos kerja Islam dan kedisiplinan) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tergolong tinggi.
- Nilai koefisien variabel etos kerja Islam X_1 (b_1) positif, artinya jika nilai-nilai etos kerja Islam diimplementasikan secara baik oleh

pegawai, maka kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sesuai dengan hasil yang diharapkan.

- c. Nilai koefisien variabel kedisiplinan X_2 (b_2) positif, artinya jika kedisiplinan dilakukan sesuai dengan aturan lembaga, maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sesuai dengan hasil yang diharapkan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Etos kerja Islam menjaga keseimbangan antara kehidupan individu dan sosial dan memandang kerja sebagai tindakan mulia untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, agama Islam memandang tinggi seseorang yang berkemauan dan berkemampuan dalam bekerja keras dan memandang rendah bagi mereka yang enggan untuk bekerja keras. Etos kerja Islam juga menegaskan bahwa hidup tidak akan berarti tanpa bekerja, dan melakukan kegiatan ekonomi merupakan kewajiban untuk memenuhi tanggung jawab.⁶⁹

Hasil penelitian ini sangat konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Suryadi⁷⁰, Afrianti⁷¹, dan Nurjaya, dkk⁷²

⁶⁹ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 83.

⁷⁰ Zulhelmy and Suryadi, "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru," 231-241.

⁷¹ Afrianti, "Pengaruh Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh," 37-46.

⁷² Nurjaya et al., "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor," 172-184.

yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Temuan oleh Rokhman dan Ahamed⁷³ juga mengindikasikan bahwa semakin organisasi menghargai etos kerja Islam di tempat kerja, semakin tinggi pula kinerjanya. Etos kerja Islam menjadi landasan utama dalam mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang mengimplementasikan etos kerja Islam dengan baik diharapkan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, baik secara kualitas dan kuantitas. Salah satu alasannya adalah karyawan yang menerapkan etos kerja Islam akan memiliki rasa tanggung jawab lebih besar dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang akan berdampak pada pencapaian target kinerjanya.⁷⁴

Istilah etos kerja Islam merupakan upaya sungguh-sungguh yang melibatkan semua potensi, pemikiran, dan spiritualitas untuk mewujudkan identitas sebagai hamba Allah yang berusaha untuk meraih kesuksesan di dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).⁷⁵ Etos tidak hanya berarti beraktivitas atau bekerja, melainkan mencerminkan kepribadian yang didasari oleh nilai-nilai moral. Etos kerja menjadi landasan moral yang digunakan seseorang untuk mencari arti hidup yang Allah ridhai, serta mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Nilai-nilai etos kerja Islam yang dimaksud seperti ketulusan, kecakapan, keadilan, kejujuran, kesabaran, evaluasi diri secara

⁷³ W. Rokhman and Ahamed F, "The Influence of Quality of Work Life and Islamic Work Ethics Towards Job Performance among SMEs' Employee," *Iqtishadia* 14, no. 1 (2021): 125–142.

⁷⁴ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 83.

⁷⁵ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

terus-menerus, menepati janji, dan kesederhanaan, yang mana nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁷⁶

Ketulusan mendorong kerja ikhlas tanpa pamrih dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kecakapan menuntut pengembangan diri secara terus-menerus untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Keadilan meningkatkan kepercayaan dan rasa saling menghargai. Kejujuran membangun integritas dan mencegah konflik. Kesabaran membantu karyawan tetap tenang di bawah tekanan. Evaluasi diri secara berkelanjutan mendorong perbaikan secara terus-menerus. Menepati janji menunjukkan komitmen dan tanggung jawab, sementara kesederhanaan menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien. Implementasi nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi memperkuat budaya organisasi yang positif, serta membantu organisasi untuk lebih efektif dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja Islam memiliki dampak yang baik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan akan dapat

⁷⁶ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 75.

meningkatkan kinerja pada suatu lembaga. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang untuk mengoptimalkan disiplin kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah adanya ketidaksadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan, rasa malas yang tinggi dan faktor lingkungan. Berdasarkan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa dan Syamruddin⁷⁷, Nurvitasari, dkk⁷⁸, dan Misrania dan Maryadi⁷⁹ menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tiga aspek kedisiplinan seperti disiplin kerja, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Ketiga aspek tersebut dapat menjadi acuan karyawan untuk dapat mengoptimalkan kinerja.⁸⁰

Berdasarkan penjabaran tiga aspek tersebut, disiplin kerja mendorong karyawan untuk mengelola waktu dengan baik. Disiplin peraturan mendorong karyawan untuk patuh terhadap kebijakan organisasi serta mewujudkan lingkungan kerja yang tertib dan aman. Sementara disiplin tanggung jawab mendorong karyawan untuk menerapkan

⁷⁷ Khairunnisa and Syamruddin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan," 46-58.

⁷⁸ Nurvitasari, Solehudin, and Nadeak, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah," 1-9.

⁷⁹ Yulia Misrania and Yadi Maryadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 518–525.

⁸⁰ Rachmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 137-138.

tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta meningkatkan komitmen dan integritas.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran mencerminkan kondisi karyawan yang paham dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara, kesiapan adalah perilaku yang sesuai dengan kebijakan lembaga, baik secara tertulis maupun lisan.⁸¹ Kedisiplinan penting untuk diimplementasikan dalam setiap lembaga. Karena dengan adanya kedisiplinan yang baik, seluruh kegiatan dan target capaian kinerja akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, hasil analisis memaparkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁸¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193-194.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil:

1. Variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pandangan teori yang disampaikan oleh Tasmara, bahwa seseorang dengan kinerja yang baik akan berupaya seoptimal mungkin dalam mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki, serta menyeimbangkan spiritualitas untuk menunjukkan jati diri sebagai karyawan yang terbaik.
2. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan teori yang disampaikan oleh Hasibuan, bahwa seseorang dengan kinerja yang baik akan berupaya untuk memiliki kesadaran dan kesediaan untuk selalu menaati dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian mendatang:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Sebagai lembaga yang bertugas memberikan pelayanan di bidang keagamaan, penting untuk selalu mengoptimalkan kinerja para karyawan.

Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang perlu memaksimalkan penerapan nilai-nilai etos kerja Islam melalui sosialisasi dan pelatihan, serta memberikan penghargaan dan sanksi terhadap karyawan berkaitan dengan kedisiplinan.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tambahan yang relevan seperti budaya organisasi dan *quality of work life*, serta memperluas sampel dan lingkup penelitian untuk menghasilkan penelitian yang dapat memberikan solusi yang efektif untuk lembaga yang diteliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Afrianti, Fitriana. “Pengaruh Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh.” *Jurnal Ekonomi Sakti* 10, no. 1 (2021): 37–46.
- Andika, Saddam Nur, Andi Artono, and Siti Wahyuni. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri.” *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 1, no. 2 (2018): 271. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.315>.
- Ayuningsih, Tika, and Suwanto. “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Metro.” *CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal* 3, no. 2 (2019): 427–38. <https://doi.org/10.35915/cj.v3i2.375>.
- Bimantoro, Muhamad Aryo, and Sulaimiah. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram.” *Indonesia Berdaya* 4, no. 3 (2023): 1033–44. <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2601>.
- Butarbutar, Marisi, Efendi, Sudung Simatupang, and Midun Sianturi. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar.” *Maker: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 116–24. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>.
- Chester, Eric. *Reviving Work Ethic : A Leader's Guide To Ending Entitlement And Restoring Pride In The Emerging Workforce*. Austin: Greenleaf Book Group Press, 2012.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
- Febrianti, Wenty, and Lela Nurlaela Wati. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2020): 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>.
- Firdaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. Riau: Dotplus Publisher, 2021.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan*

Tidak Suka Statistika. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

- Hamzah, Zulfadli, Yuswar Zainal Basri, and Zulhelmy. "The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture." *International Journal of Islamic Business & Management* 5, no. 1 (2021): 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>.
- Hardiansyah, Aldi, and Khairul Bahrun. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 4, no. 1 (2023): 64–72.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Hermayani, Mince, and Islamuddin. "Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 3, no. 2 (2022): 304–10.
- Ibrahim, Andi. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018.
- Kadri, Trihono. *Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Khairunnisa, Haifa, and Syamruddin. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 6, no. 1 (2023): 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>.
- Lajnah Pentashih Mushaf Al Qur'an. *Qur'an Hafalan Dan Terjemahan*. Jakarta: Almahira, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Misrania, Yulia, and Yadi Maryadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2022): 518–25. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1706>.
- Nazara, Desman Serious, Casriyanti, Hairul Fauzi, Eko Trianto, Wisdalia Maya Sari D, Arif Ismunandar, Jean Henry Raule, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis Dan Praktis"*. Medan: CV. Mitra Cendekia Media, 2023.
- Nizamuddin, Khairul Azan, Khairul Anwar, Muhammad Ashoer, Aisyah Nuramini, Irlina Dewi, Mizan Abrory, Putri Hana Pebriana, Jafar Basalamah, and Sumianto. *Metodologi Penelitian; Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa*. Riau: Dotplus Publisher, 2021.

- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendi, Arga Teriyan, and Gunartin. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor." *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (2021): 172–84.
- Nurvitasari, Cahyanti, Solehudin, and Banuara Nadeak. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah." *Jurnal Sosial Humaniora* 13, no. 1 (2022): 1–9.
- Presiden Republik Indonesia. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pasal 1 Ayat (1)," 2009.
- . "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pasal 48 Ayat (2)," 2009.
- Priyatno, Duwi. *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2023.
- Purba, Sukarman, Triono, Rusydi Fauzan, Imam Gozali, Tobari, Asti Febrina, Risma Rasmani, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Dan Teori*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Rachmad, Yoesoep Edhie. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprillia. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Rahmawaty, Anita, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman. "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator." *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 10, no. 1 (2022): 71–90. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v10i1.14935>.
- Ramli, and Widarto. "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 4, no. 3 (2020): 109–27.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati, and Ervin Nora Susanti. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Batam: Forum Pemuda Aswaja, 2020.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

- Rizal, Khairul, Parno, and Kokom Komariyah. "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda." *Al-Tijary* 4, no. 1 (2018): 71–80.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Rokhman, W., and Ahamed F. "The Influence of Quality of Work Life and Islamic Work Ethics Towards Job Performance among SMEs' Employee." *Iqtishadia* 14, no. 1 (2021): 125–42.
- Rosmawati, Sri, and Ade Jermawinsyah. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2018): 153. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.143>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 21 (2018): 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sanggenafa, Salmon Y, and Ferdinandus Christian. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua." *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 1, no. 2 (2019): 117–26. <https://doi.org/10.47354/mjo.v1i2.119>.
- Sianipar, Firdaus, and Amrillah Azrin. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera Palembang." *Jurnal Kompetitif* 9, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.706>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Surajiyo, Herman Paleni, and Nasruddin. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Widianti, Hesti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.
- Yusuf, Ifäturohiah, and Hujaimatul Fauziah. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap

Efektivitas Kerja.” *Ekombis* 07, no. 1 (2022): 25–31.

Zakiy, Muhammad. *SPSS Penelitian Keperilakuan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2021.

Zulhelmy, and Nanda Suryadi. “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 231–41. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916).





LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deby Masnunah
NIM : D20194022
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian 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, 20 Mei 2024

Saya yang menyatakan,



Deby Masnunah

NIM: D20194022

Lampiran 2

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang	1. Etos kerja Islam (X_1)	1. Ketulusan 2. Kecakapan 3. Keadilan 4. Kejujuran 5. Kesabaran 6. Evaluasi diri secara terus-menerus 7. Menepati janji 8. Kesederhanaan (Rahmawaty)	Sumber data primer: Kuesioner Sumber data sekunder: 1. Artikel 2. Buku 3. Data-Data Kemenag	a. Pendekatan penelitian: kuantitatif b. Jenis penelitian: penelitian kausalitas c. Populasi: seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang d. Sampel: Sampel jenuh e. Lokasi penelitian: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. f. Teknik pengumpulan data: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. g. Instrumen pengumpulan data: kuesioner. h. Analisis data:	1. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
	2. Kedisiplinan (X_2)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab (Rachmad)			
	3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Manajemen			

		waktu 4. Tingkat kehadiran 5. Kerjasama (Hamzah)		analisis regresi linier berganda	
--	--	---	--	-------------------------------------	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI



**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM S-1
FAKULTAS DAKWAH
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

Nama : Deby Masnunah
 No. Induk Mahasiswa : D20194022
 Prodi : Manajemen Dakwah
 Jurusan :
 Fakultas : Dakwah
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang
 Pembimbing : Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.
 Tanggal Persetujuan : Tanggal s/d

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	16 Juni 2023	Review Jurnal & Matrik Penelitian	
2.	27 Sep 2023	Bab 1-3	
3.	19 Oktober 2023	Revisi Bab 1-3	
4.	20 Oktober 2023	Sempro	
5.	2 November 2023	Revisi Bab 1-3	
6.	16 November 2023	Kuesioner Penelitian	
7.	15 Maret 2024	Revisi teori & kuesioner penelitian	
8.	20 Maret 2024	Revisi kuesioner penelitian	
9.	3 April 2024	ACC kuesioner penelitian	
10.	24 April 2024	Bimbingan Bab 4	
11.	8 Mei 2024	Revisi Bab 4 & Bimbingan Bab 5	
12.	15 Mei 2024	Revisi Bab 4 dan 5	
13.	17 Mei 2024	ACC Skripsi	
14.			
15.			

a.n. Dekan
 Koordinator Prodi. Manajemen Dakwah

Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.
 NIP. 199104232018012002



Lampiran 4



SURAT IZIN PENELITIAN
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68138
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id
Website: www.uinkhas.ac.id



Nomor : B.1412/Un.22/6.a/PP.00.9/05/2023 2 Mei 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Deby Masnunah
NIM : D20194022
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Raudhatul Jannah



Lampiran 5

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

Jalan Pisang Agung Nomor 49 Lumajang
Telephon (0334) 881627, Faksimili (0334) 881627
Website : www.kemenaglumajang.com, E-mail : kankemenag.kab.lumajang@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1095 /Kk.13.05.01/PP.00.9/05/2024

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, tertanggal 27 Maret 2024 tentang Permohonan Izin Penelitian Skripsi, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. MUHAMMAD MUDHOFAR, S.Ag, M.Si
NIP : 197206021996031001
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I (IV/b)
Jabatan : Plh. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Lumajang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah melaksanakan kegiatan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kab. Lumajang :

Nama : Deby Masnunah
NIM : D20194022
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : X (sepuluh)
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 20 Mei 2024

Plh. Kepala Kantor



MUHAMMAD MUDHOFAR



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : EaWLOs

Lampiran 6

KUESIONER PENELITIAN

Saya Deby Masnunah mahasiswi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember program studi Manajemen Dakwah yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos). Saya harap Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Responden Penelitian

Nama:

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Responden
 - a. 20 – 29 tahun
 - b. 30 – 39 tahun
 - c. 40 – 49 tahun
 - d. \geq 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/Sederajat
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
 - e. Doctor (S3)
4. Masa Kerja
 - a. \leq 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. 15 – 20 tahun
 - e. \geq 25 tahun

Keterangan:

SL = Selalu

SR = Sering

J = Jarang

TP = Tidak Pernah

Petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan jujur, karena kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan checklist (√) pada salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

No	Pernyataan	SL	SR	J	TP
1	Saya bekerja secara tulus penuh rasa syukur				
2	Saya senang dan ikhlas membantu antar sesama karyawan				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, benar, dan tepat waktu				
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan				
5	Saya memperlakukan semua karyawan secara adil				
6	Saya memberikan kesempatan yang sama kepada semua pihak tanpa adanya diskriminasi dan sikap tidak adil				
7	Saya berani mengakui setiap kesalahan yang dilakukan				
8	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
9	Saya mempunyai kesabaran yang cukup tinggi				
10	Saya mudah menyerah dalam menyikapi sesuatu				
11	Saya selalu mengevaluasi diri				

No	Pernyataan	SL	SR	J	TP
12	Saya senang dengan kritik dan saran yang membangun				
13	Saya melakukan apa yang saya katakan				
14	Saya tidak pernah ingkar janji				
15	Saya bergaya sesuai kemampuan				
16	Saya selalu bersyukur setiap pencapaian				
17	Saya selalu masuk dan pulang kantor tepat waktu				
18	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu				
19	Saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku				
20	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan				
21	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin				
22	Saya menjaga sarana dan prasarana kantor dengan sebaik-baiknya				
23	Pencapaian target pekerjaan saya sudah maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan				
24	Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh lembaga				
25	Tugas yang saya kerjakan selalu mendekati sempurna				
26	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan teliti				
27	Saya dapat mengatur waktu dengan baik				
28	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dan menepati deadline				
29	Saya selalu hadir dan tidak pernah telat				
30	Saya tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja tanpa izin				
31	Saya mampu mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan atasan, dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan				
32	Saya selalu bersikap positif dalam bekerja sama dengan tim dan sesama karyawan				

Lampiran 7

TABULASI DATA EXCEL ETOS KERJA ISLAM (X₁)

ETOS KERJA ISLAM																
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	69
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	69
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	71
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	76
5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	75
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	78
5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	73
4	5	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	58

5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	72
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	2	4	5	65
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	70
4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	76
4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	2	2	5	5	4	4	58
4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	2	4	2	4	4	61
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	2	5	5	62
4	2	2	4	4	5	2	5	4	2	2	4	2	5	4	5	56
5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	71
5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	5	2	5	4	63
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	77
4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	67
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	5	2	2	4	4	4	53
4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	59
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	74
5	5	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	2	4	4	4	65
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	73
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	76

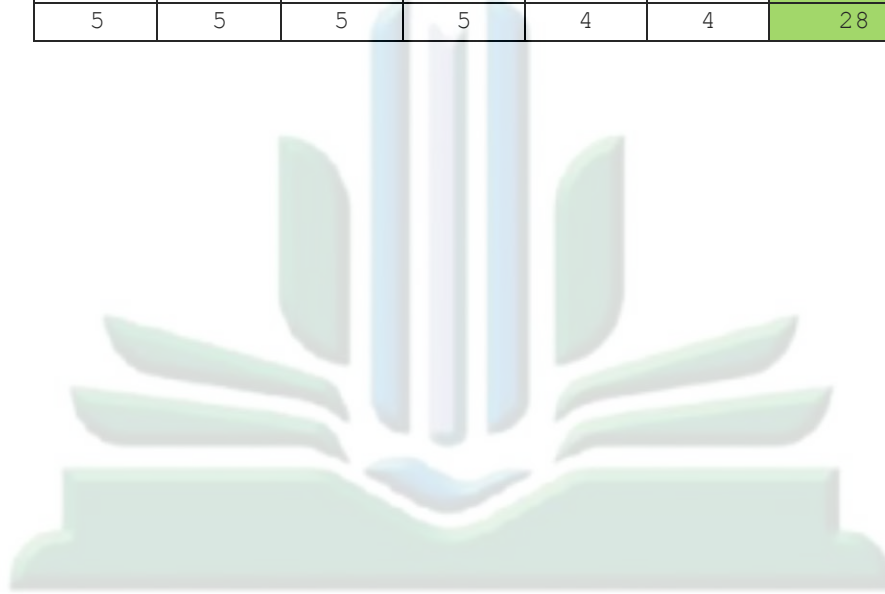
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 8

TABULASI DATA EXCEL KEDISIPLINAN (X₂)

KEDISIPLINAN						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	4	4	4	27
2	4	4	4	4	4	22
4	4	2	2	4	5	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	2	4	4	20
5	2	5	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	2	4	5	21
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	5	5	5	27
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	5	5	28
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	2	2	4	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
2	2	4	5	5	5	23
5	4	5	4	4	4	26

4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	4	4	4	26
5	5	2	2	5	5	24
5	5	5	5	5	4	29
4	5	4	5	5	2	25
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	4	4	28



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 9

TABULASI DATA EXCEL KINERJA KARYAWAN (Y)

KINERJA KARYAWAN										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	2	4	4	2	4	4	5	5	5	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	42
2	2	4	5	2	5	4	5	5	5	39
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42

4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	42
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 10

TABULASI DATA ETOS KERJA ISLAM (X₁) MENGGUNAKAN MSI

Successive Interval																
5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	TOTAL
5.000	5.000	5.000	5.000	3.032	3.020	5.000	5.000	2.950	2.250	2.873	5.000	1.000	2.875	5.000	5.000	63.000
5.000	3.217	3.089	3.231	3.032	5.000	5.000	5.000	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	1.000	1.000	52.463
5.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	2.950	2.950	2.250	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	47.597
5.000	5.000	3.089	3.231	3.032	3.020	5.000	5.000	2.950	3.638	5.000	2.832	1.000	2.875	5.000	5.000	60.666
5.000	5.000	3.089	3.231	5.000	5.000	3.217	5.000	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	5.000	5.000	62.430
5.000	5.000	3.089	3.231	3.032	5.000	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	5.000	5.000	2.875	3.335	5.000	61.188
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.638	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	78.638
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	44.984
5.000	3.217	3.089	5.000	3.032	3.020	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	50.754
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	58.396
5.000	5.000	5.000	5.000	3.032	3.020	5.000	5.000	2.950	2.250	2.873	5.000	1.000	2.875	5.000	5.000	63.000
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	76.000
5.000	5.000	5.000	5.000	3.032	3.020	5.000	5.000	2.950	2.250	2.873	5.000	5.000	2.875	3.335	5.000	65.335
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.950	3.638	2.873	5.000	2.727	2.875	3.335	5.000	68.397
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	2.950	1.000	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	43.034
5.000	5.000	5.000	3.231	5.000	3.020	5.000	5.000	2.950	5.000	5.000	5.000	2.727	2.875	5.000	5.000	69.802
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.217	5.000	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	5.000	5.000	66.111
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	44.984
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.638	5.000	5.000	2.727	5.000	5.000	5.000	76.365
5.000	5.000	3.089	3.231	5.000	3.020	5.000	5.000	2.950	2.250	2.873	5.000	2.727	2.875	3.335	5.000	61.349
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.638	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	78.638
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	64.279
1.000	5.000	1.000	3.231	3.032	3.020	3.217	5.000	2.950	2.250	1.000	2.832	2.727	1.000	3.335	1.000	41.594

5.000	3.217	3.089	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.638	5.000	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	62.712
5.000	5.000	3.089	3.231	5.000	5.000	5.000	2.950	2.950	3.638	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	56.498
1.000	3.217	3.089	3.231	5.000	5.000	3.217	2.950	2.950	5.000	2.873	5.000	1.000	1.000	3.335	5.000	52.861
5.000	5.000	3.089	5.000	3.032	5.000	3.217	2.950	2.950	3.638	2.873	5.000	2.727	2.875	3.335	5.000	60.685
1.000	3.217	3.089	5.000	3.032	3.020	5.000	5.000	5.000	2.250	2.873	5.000	2.727	2.875	3.335	5.000	57.417
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.335	5.000	78.335
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	2.950	2.950	5.000	2.873	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	46.347
5.000	5.000	5.000	3.231	5.000	3.020	5.000	5.000	2.950	5.000	5.000	5.000	5.000	2.875	5.000	5.000	72.075
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	1.000	5.000	2.950	2.950	1.000	1.000	1.000	5.000	5.000	3.335	1.000	42.804
1.000	3.217	3.089	5.000	5.000	3.020	3.217	2.950	5.000	1.000	5.000	1.000	2.727	1.000	3.335	1.000	46.554
5.000	3.217	3.089	3.231	5.000	5.000	3.217	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.727	2.875	3.335	1.000	62.690
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	3.020	3.217	5.000	5.000	2.250	2.873	1.000	2.727	1.000	5.000	5.000	49.655
1.000	1.000	1.000	3.231	3.032	5.000	1.000	5.000	2.950	2.250	1.000	2.832	1.000	5.000	3.335	5.000	43.631
5.000	5.000	3.089	3.231	1.000	3.020	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.832	5.000	2.875	3.335	5.000	64.381
5.000	3.217	3.089	3.231	3.032	5.000	5.000	1.000	2.950	2.250	2.873	2.832	5.000	1.000	5.000	1.000	51.474
1.000	3.217	3.089	5.000	5.000	3.020	3.217	2.950	2.950	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	64.442
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.873	5.000	5.000	5.000	3.335	1.000	72.208
1.000	3.217	3.089	5.000	3.032	3.020	3.217	5.000	5.000	2.250	5.000	2.832	5.000	2.875	3.335	1.000	53.867
5.000	5.000	5.000	5.000	3.032	3.020	3.217	2.950	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	72.219
1.000	3.217	3.089	1.000	1.000	3.020	3.217	1.000	2.950	2.250	5.000	1.000	1.000	2.875	3.335	1.000	35.952
1.000	3.217	3.089	3.231	3.032	1.000	3.217	2.950	1.000	2.250	2.873	5.000	2.727	2.875	3.335	1.000	41.795
1.000	3.217	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.873	2.832	5.000	2.875	3.335	5.000	66.131
5.000	5.000	3.089	3.231	5.000	5.000	5.000	2.950	1.000	2.250	5.000	5.000	1.000	2.875	3.335	1.000	55.729
1.000	3.217	3.089	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.832	5.000	2.875	3.335	1.000	62.347
5.000	5.000	5.000	5.000	3.032	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	2.875	5.000	5.000	75.907
1.000	3.217	3.089	5.000	3.032	3.020	5.000	5.000	5.000	2.250	1.000	2.832	2.727	2.875	3.335	1.000	49.377
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.217	2.950	5.000	5.000	2.873	2.832	5.000	5.000	5.000	5.000	71.872

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 11

TABULASI DATA KEDISIPLINAN (X₂) MENGGUNAKAN MSI

Successive Interval						TOTAL
5	4	4	4	5	5	
5.000	3.067	2.843	2.750	5.000	5.000	23.660
5.000	5.000	5.000	2.750	3.257	3.257	24.264
1.000	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	16.174
2.869	3.067	1.000	1.000	3.257	5.000	16.194
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
2.869	3.067	1.000	5.000	5.000	5.000	21.937
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
2.869	3.067	1.000	1.000	3.257	3.257	14.451
5.000	1.000	5.000	2.750	3.257	3.257	20.264
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	18.043
5.000	3.067	5.000	2.750	3.257	5.000	24.074
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
5.000	3.067	2.843	5.000	5.000	3.257	24.167
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
1.000	3.067	2.843	1.000	3.257	5.000	16.167
5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	5.000	28.257
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	18.043
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
5.000	3.067	2.843	5.000	5.000	5.000	25.910
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	18.043
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	18.043
2.869	5.000	2.843	5.000	5.000	3.257	23.969
2.869	3.067	2.843	5.000	5.000	5.000	23.779
5.000	3.067	5.000	2.750	3.257	3.257	22.331
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	5.000	19.786
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	30.000
5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	5.000	28.257
2.869	3.067	2.843	2.750	5.000	3.257	19.786
2.869	3.067	5.000	5.000	5.000	5.000	25.937
2.869	5.000	2.843	5.000	3.257	3.257	22.226
5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	3.257	26.514
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	5.000	19.786
5.000	5.000	2.843	5.000	5.000	5.000	27.843
5.000	5.000	2.843	1.000	1.000	3.257	18.100
2.869	3.067	2.843	2.750	5.000	3.257	19.786
2.869	3.067	2.843	2.750	5.000	3.257	19.786
1.000	1.000	2.843	5.000	5.000	5.000	19.843
5.000	3.067	5.000	2.750	3.257	3.257	22.331

2.869	3.067	2.843	2.750	5.000	5.000	21.529
5.000	3.067	5.000	2.750	3.257	3.257	22.331
5.000	5.000	1.000	1.000	5.000	5.000	22.000
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	28.257
2.869	5.000	2.843	5.000	5.000	1.000	21.712
5.000	3.067	2.843	5.000	3.257	3.257	22.424
2.869	3.067	2.843	2.750	3.257	3.257	18.043
5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	3.257	26.514
2.869	3.067	5.000	2.750	3.257	3.257	20.200
5.000	5.000	5.000	5.000	3.257	3.257	26.514



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 12

TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN (Y) MENGGUNAKAN MSI

Successive Interval											
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	TOTAL	
3.089	2.980	1.871	1.000	3.007	1.000	5.000	3.119	3.345	3.335	27.745	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	5.000	29.143	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	27.478	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	1.000	3.119	3.345	3.335	25.437	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	5.000	5.000	32.680	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	3.345	3.335	29.359	
5.000	2.980	5.000	5.000	5.000	5.000	3.040	5.000	5.000	5.000	46.020	
3.089	2.980	1.000	1.000	3.007	1.000	1.000	3.119	3.345	1.000	20.539	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	27.478	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	5.000	29.143	
3.089	2.980	3.564	1.000	1.000	1.000	3.040	5.000	3.345	3.335	27.352	
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.040	3.119	5.000	5.000	46.159	
5.000	5.000	5.000	1.000	3.007	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	40.007	
5.000	5.000	3.564	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	44.564	
3.089	2.980	1.871	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	25.785	
3.089	5.000	5.000	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	3.345	3.335	32.816	
5.000	5.000	5.000	5.000	3.007	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	44.007	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	27.478	
5.000	5.000	3.564	1.000	3.007	5.000	5.000	3.119	5.000	5.000	40.690	
5.000	5.000	3.564	1.000	5.000	5.000	5.000	3.119	3.345	3.335	39.362	
5.000	2.980	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.119	5.000	5.000	46.098	
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	5.000	5.000	30.798	
3.089	2.980	1.871	1.000	3.007	1.000	3.040	1.000	3.345	3.335	23.667	

3.089	2.980	1.871	5.000	5.000	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	31.778
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	3.345	3.335	29.359
3.089	1.000	3.564	1.000	3.007	5.000	3.040	5.000	3.345	3.335	31.380
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	5.000	5.000	30.798
5.000	5.000	5.000	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	3.345	5.000	36.392
5.000	5.000	3.564	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.345	3.335	41.244
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	27.478
5.000	5.000	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	31.410
3.089	2.980	3.564	1.000	5.000	5.000	3.040	3.119	3.345	3.335	33.471
5.000	1.000	3.564	1.000	1.000	1.000	3.040	5.000	5.000	5.000	30.604
3.089	2.980	5.000	5.000	5.000	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	34.907
5.000	5.000	3.564	1.000	3.007	5.000	5.000	3.119	3.345	3.335	37.369
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	1.000	1.000	3.119	3.345	3.335	25.437
5.000	5.000	5.000	1.000	3.007	5.000	3.040	1.000	3.345	3.335	34.727
1.000	1.000	3.564	5.000	1.000	5.000	3.040	5.000	5.000	5.000	34.604
5.000	2.980	5.000	1.000	5.000	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	32.818
5.000	2.980	3.564	1.000	5.000	1.000	3.040	3.119	5.000	3.335	33.038
3.089	2.980	3.564	1.000	3.007	5.000	3.040	5.000	3.345	3.335	33.359
3.089	5.000	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	5.000	3.345	3.335	31.380
1.000	2.980	3.564	5.000	3.007	1.000	3.040	3.119	5.000	3.335	31.045
5.000	2.980	3.564	1.000	3.007	5.000	3.040	3.119	5.000	3.335	35.045
3.089	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.040	3.119	3.345	3.335	40.927
5.000	5.000	3.564	1.000	3.007	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	31.410
3.089	2.980	3.564	5.000	5.000	5.000	5.000	3.119	1.000	3.335	37.086
3.089	5.000	3.564	1.000	3.007	5.000	3.040	3.119	5.000	5.000	36.819
3.089	2.980	5.000	5.000	5.000	1.000	3.040	3.119	3.345	3.335	34.907
5.000	5.000	3.564	1.000	3.007	5.000	3.040	3.119	3.345	5.000	37.075

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 13

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	32	64.0	64.0	64.0
	Perempuan	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	1	2.0	2.0	2.0
	30 - 39 tahun	5	10.0	10.0	12.0
	40 - 49 tahun	28	56.0	56.0	68.0
	> 50 tahun	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	5	10.0	10.0	10.0
	Sarjana (S1)	32	64.0	64.0	74.0
	Pasca Sarjana (S2)	11	22.0	22.0	96.0
	Doctor (S3)	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	1	2.0	2.0	2.0
	5 - 10 tahun	4	8.0	8.0	10.0
	10 - 15 tahun	15	30.0	30.0	40.0
	15 - 20 tahun	25	50.0	50.0	90.0
	> 25 tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 14

HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL ETOS KERJA ISLAM (X₁)

Correlations																		
		EKI_1	EKI_2	EKI_3	EKI_4	EKI_5	EKI_6	EKI_7	EKI_8	EKI_9	EKI_10	EKI_11	EKI_12	EKI_13	EKI_14	EKI_15	EKI_16	EKI_TOTAL
EKI_1	Pearson Correlation	1	.685**	.522**	.249	.253	.453**	.411**	.200	.113	.251	.359*	.472**	.106	.284*	.247	.311*	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.081	.077	.001	.003	.164	.433	.079	.010	.001	.462	.046	.084	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_2	Pearson Correlation	.685**	1	.613**	.270	.237	.213	.568**	.235	.088	.235	.346*	.416**	.206	.146	.372**	.363**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.058	.097	.138	.000	.101	.545	.101	.014	.003	.150	.311	.008	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_3	Pearson Correlation	.522**	.613**	1	.481**	.344*	.202	.564**	.179	.271	.325*	.506**	.341*	.306*	.367**	.389**	.353*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014	.161	.000	.214	.057	.021	.000	.015	.031	.009	.005	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_4	Pearson Correlation	.249	.270	.481**	1	.494**	.280*	.270	.495**	.451**	.148	.111	.388**	.381**	.272	.218	.267	.632**
	Sig. (2-tailed)	.081	.058	.000		.000	.049	.058	.000	.001	.304	.443	.005	.006	.056	.129	.061	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_5	Pearson Correlation	.253	.237	.344*	.494**	1	.440**	.190	.355*	.131	.260	.165	.348*	.193	.132	.201	.127	.545**
	Sig. (2-tailed)	.077	.097	.014	.000		.001	.187	.011	.365	.068	.254	.013	.179	.361	.162	.378	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_6	Pearson Correlation	.453**	.213	.202	.280*	.440**	1	.071	.168	.350*	.422**	.263	.301*	.040	.058	.035	.211	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001	.138	.161	.049	.001		.625	.244	.013	.002	.065	.034	.784	.690	.809	.141	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

EKI_7	Pearson Correlation	.411**	.568**	.564**	.270	.190	.071	1	.282*	.219	.062	.305*	.257	.241	.104	.086	.099	.498**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.058	.187	.625		.047	.126	.670	.031	.071	.092	.470	.553	.494	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_8	Pearson Correlation	.200	.235	.179	.495**	.355*	.168	.282*	1	.371**	.150	.010	.351*	.117	.235	.060	.399**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.164	.101	.214	.000	.011	.244	.047		.008	.297	.946	.012	.418	.100	.680	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_9	Pearson Correlation	.113	.088	.271	.451**	.131	.350*	.219	.371**	1	.201	.196	-.071	.415**	.126	.177	.238	.487**
	Sig. (2-tailed)	.433	.545	.057	.001	.365	.013	.126	.008		.162	.173	.626	.003	.383	.220	.096	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_10	Pearson Correlation	.251	.235	.325*	.148	.260	.422**	.062	.150	.201	1	.382**	.353*	.283*	.258	.065	.196	.605**
	Sig. (2-tailed)	.079	.101	.021	.304	.068	.002	.670	.297	.162		.006	.012	.046	.071	.652	.172	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_11	Pearson Correlation	.359*	.346*	.506**	.111	.165	.263	.305*	.010	.196	.382**	1	.259	.159	.150	.289*	.202	.545**
	Sig. (2-tailed)	.010	.014	.000	.443	.254	.065	.031	.946	.173	.006		.069	.271	.297	.042	.160	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_12	Pearson Correlation	.472**	.416**	.341*	.388**	.348*	.301*	.257	.351*	-.071	.353*	.259	1	.096	.358*	.189	.430**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.015	.005	.013	.034	.071	.012	.626	.012	.069		.508	.011	.190	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_13	Pearson Correlation	.106	.206	.306*	.381**	.193	.040	.241	.117	.415**	.283*	.159	.096	1	.237	.066	.035	.483**
	Sig. (2-tailed)	.462	.150	.031	.006	.179	.784	.092	.418	.003	.046	.271	.508		.097	.651	.808	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_14	Pearson Correlation	.284*	.146	.367**	.272	.132	.058	.104	.235	.126	.258	.150	.358*	.237	1	.119	.227	.476**
	Sig. (2-tailed)	.046	.311	.009	.056	.361	.690	.470	.100	.383	.071	.297	.011	.097		.409	.112	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_15	Pearson Correlation	.247	.372**	.389**	.218	.201	.035	.086	.060	.177	.065	.289*	.189	.066	.119	1	.552**	.408**

	Sig. (2-tailed)	.084	.008	.005	.129	.162	.809	.553	.680	.220	.652	.042	.190	.651	.409		.000	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_16	Pearson Correlation	.311*	.363**	.353*	.267	.127	.211	.099	.399**	.238	.196	.202	.430**	.035	.227	.552**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.028	.010	.012	.061	.378	.141	.494	.004	.096	.172	.160	.002	.808	.112	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
EKI_TOTAL	Pearson Correlation	.624**	.631**	.740**	.632**	.545**	.516**	.498**	.500**	.487**	.605**	.545**	.616**	.483**	.476**	.408**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 15

HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL KEDISIPLINAN (X₂)

		Correlations						
		KD_1	KD_2	KD_3	KD_4	KD_5	KD_6	KD_TOTAL
KD_1	Pearson Correlation	1	.486	.378	.277	.032	.075	.655
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.051	.824	.605	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_2	Pearson Correlation	.486	1	.222	.225	.074	.025	.568
	Sig. (2-tailed)	.000		.122	.116	.611	.862	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_3	Pearson Correlation	.378	.222	1	.560	-.006	-.006	.667
	Sig. (2-tailed)	.007	.122		.000	.965	.965	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_4	Pearson Correlation	.277	.225	.560	1	.492	.051	.778
	Sig. (2-tailed)	.051	.116	.000		.000	.723	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_5	Pearson Correlation	.032	.074	-.006	.492	1	.290	.489
	Sig. (2-tailed)	.824	.611	.965	.000		.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_6	Pearson Correlation	.075	.025	-.006	.051	.290	1	.339
	Sig. (2-tailed)	.605	.862	.965	.723	.041		.016
	N	50	50	50	50	50	50	50
KD_TOTAL	Pearson Correlation	.655	.568	.667	.778	.489	.339	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.016	
	N	50	50	50	50	50	50	50
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Lampiran 16

HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations										
		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	KK_9	KK_10	KK_TOTAL
KK_1	Pearson Correlation	1	.478	.267	-.238	.322	.224	.308	-.028	.095	.182	.573
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.097	.022	.119	.030	.850	.513	.207	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_2	Pearson Correlation	.478	1	.216	-.094	.438	.117	.255	-.154	-.052	.033	.507
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.516	.001	.420	.074	.287	.719	.818	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_3	Pearson Correlation	.267	.216	1	.268	.160	.225	.244	.242	.194	.474	.698
	Sig. (2-tailed)	.061	.131		.060	.267	.117	.087	.091	.178	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_4	Pearson Correlation	-.238	-.094	.268	1	.291	.205	.155	.027	.078	.143	.303
	Sig. (2-tailed)	.097	.516	.060		.040	.153	.281	.854	.589	.322	.033
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_5	Pearson Correlation	.322	.438	.160	.291	1	.244	.188	-.215	-.163	-.119	.451
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.267	.040		.088	.190	.133	.260	.411	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_6	Pearson Correlation	.224	.117	.225	.205	.244	1	.352	-.021	.071	.189	.480
	Sig. (2-tailed)	.119	.420	.117	.153	.088		.012	.888	.626	.190	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_7	Pearson Correlation	.308	.255	.244	.155	.188	.352	1	.142	.101	.412	.631
	Sig. (2-tailed)	.030	.074	.087	.281	.190	.012		.325	.487	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_8	Pearson Correlation	-.028	-.154	.242	.027	-.215	-.021	.142	1	.198	.236	.288
	Sig. (2-tailed)	.850	.287	.091	.854	.133	.888	.325		.169	.099	.043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

KK_9	Pearson Correlation	.095	-.052	.194	.078	-.163	.071	.101	.198	1	.540	.381
	Sig. (2-tailed)	.513	.719	.178	.589	.260	.626	.487	.169		.000	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_10	Pearson Correlation	.182	.033	.474	.143	-.119	.189	.412	.236	.540	1	.603
	Sig. (2-tailed)	.207	.818	.001	.322	.411	.190	.003	.099	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK_TOTAL	Pearson Correlation	.573	.507	.698	.303	.451	.480	.631	.288	.381	.603	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.033	.001	.000	.000	.043	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 17

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Etos Kerja Islam (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	16

Variabel Kedisiplinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	6

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	10

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 18

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75393427
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.053
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja Islam	.716	1.396
	Kedisiplinan	.716	1.396
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.158	1.737		-.091	.928
	Etos Kerja Islam	.030	.030	.163	.981	.332
	Kedisiplinan	.065	.076	.143	.858	.395
a. Dependent Variable: Abs_RES						

HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.787 ^a	.619	.603	3.83297	1.998	
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Etos Kerja Islam						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 19

HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.417	3.273		1.655	.105
	Etos Kerja Islam	.186	.057	.348	3.275	.002
	Kedisiplinan	.732	.143	.544	5.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 20

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.603	3.83297
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Etos Kerja Islam				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 21

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.417	3.273		1.655	.105
	Etos Kerja Islam	.186	.057	.348	3.275	.002
	Kedisiplinan	.732	.143	.544	5.121	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 22

DOKUMENTASI



Penyerahan kuesioner kepada Bu Nisa selaku analisis kepegawaian



Meminta data terkait capaian kinerja kepada Bu Feni selaku perencanaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 23

DATA KARYAWAN ASN DAN NON ASN

No	Nama	Jabatan
1	Khoirotun Nisak, S.Ag, MA	Analisis Kepegawaian Ahli Madya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)
2	Dr. Muhammad Muslim, S.Ag., M.Sy.	Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
3	Imam Yasin, S.Ag	Guru Ahli Muda / Guru Kelas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
4	Muhammad Haris, S.Ag,MA	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI Pengawas Pendidikan Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
5	Ruli Widayadi, S. Ag	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
6	Anis Kurnia . SE	Perencana Ahli Madya pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
7	Mukhammad Muslim, SH, MH	Perencana Ahli Madya pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
8	Dr. Muhammad Mudhofar, S.Ag., M.Si	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
9	Nurul Jamilah, SE	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
10	Siti Musyarofah Al Hasani, S.Kom	Penyusun laporan Keuangan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
11	Arif Mustofa, S.Pd	Perencana Ahli Muda pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
12	Venny Rosalina, S.E	Analisis Kinerja (Jabatan Pelaksana) pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)
13	Mochamad Siswanto, SE	Pranata Keuangan APBN Mahir pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
14	Yudhitya Mira	Analisis Data dan Informasi pada Sub Bagian Tata

	Perdanasari, S.E	Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
15	Iwan Junaidi, S.H	Analisis Kebijakan Barang Milik Negara pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
16	Okfan Yudi Nurwanto, S.Ap	Arsiparis Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
17	Aminatuz Zuhriyah, S.Hi	Pranata Komputer Ahli Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
18	Yunita Kurnia Wardhani, S.Kom	Pengelola Data pada Sub Bagian Tata Usaha (PTSP) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
19	Abdul Mujib Ridlwan	Pengelola Data pada Sub Bagian Tata Usaha (PTSP) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
20	Komsiyanto	Pengelola Data pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
21	Hasanudin, S.Ag	Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
22	Retnaningtyas Trihardini, S.Sos	Analisis Data dan Informasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
23	Siti Khotijah, S.Ap	Analisis Perbendaharaan pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
24	Nanik Rahayu, S.E	Penyusun laporan Keuangan pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
25	Imron Rosyadi	Pengelola Surat pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
26	Umar Hasan, S.Ag, MA.	Kepala Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
27	Hanif Is Karima, S.Ag., MA	Penyusun laporan Keuangan pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
28	Rustam Efendi	Penyusun laporan Keuangan pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

		Provinsi Jawa Timur
29	Samsul Hadi, SH	Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
30	Tufani Indriana, S.Kom	Analisis Data Dan Informasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan pada Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
31	Fitriyani, A.MA.Pd	Analisis Data dan Informasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan pada Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
32	Abd Rofik, S.Ag, M.M.Pd	Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
33	Hadi Nurrianto, SH	Penyusun Bahan Pendaftaran atau Pembatalan Haji pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
34	Faridatus Sholichah, A.Ma.Pd	Penyusun Bahan Pendaftaran atau Pembatalan Haji pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
35	Abdul Johar Malik	Pengelola Anggaran pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
36	Sudihartono, S.Ag, M.Si	Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
37	Nanik Iliminawati, S,Sos.I	Analisis Aplikasi dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan (Jabatan Pelaksana) pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)
38	Mochammad Wachid, A.Ma	Pengelola Surat pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
39	Akhmad Qusairi, A.Ma	Pengelola Urusan Agama pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
40	Dra. Nur Habibah, M.Ag	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Pengawas Pendidikan Madrasah, pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
41	Dra. Farida Nurhana	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

		Provinsi Jawa Timur
42	Mohamad Soleh Hudin, S.Ag	Pengawas Sekolah Madya TK/RA/SD/MI Pengawas Pendidikan Madrasah, pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
43	Drs. Kholis, M.Pd.I	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
44	Drs. Saiful Bahri	Pengawas Sekolah Ahli Madya TK/RA/SD/MI Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
45	Alie Wafa, SH	Pengelola Surat pada Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
46	Hidayatulloh, S.Kom	Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
47	Hayatu Nufusi S.Ap	Penyusun Laporan Keuangan pada Penyelenggara Zakat dan Wakaf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
48	Drs. Abdulloh Fakih	Pengawas Sekolah Ahli Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
49	Mokhammad Arifi, SE, MM.	Pengawas Sekolah Ahli Muda SLTP/SLTA/MTs/MA pada Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur
50	Sri Astutik, S.Ag	Pengawas Sekolah Ahli Muda TK/RA/SD/MI Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur

Lampiran 24

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Deby Masnunah
NIM : D20194022
Tempat/Tanggal Lahir : Probolinggo, 12 Juni 1999
Alamat : Jl. Semeru Gg. 3, Dusun Subur, RT/RW: 004/006,
Kel. Triwung Kidul, Kec. Kademangan, Kota
Probolinggo
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
No. Telepon : 085262900073
Email : masnunahdeby12@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

2004 – 2006 : TK ASSULTHONIYAH
2006 – 2012 : SDN TRIWUNG LOR 1
2012 – 2015 : SMP PLUS AL-MASHDUQIAH
2015 – 2018 : MA AL-MASHDUQIAH