

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETOS
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT
MARITIM BATUBARA PERTAMA CABANG PAITON
PROBOLINGGO**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :
Iin Sundosia
NIM : 204103040016

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

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETOS
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT
MARITIM BATUBARA PERTAMA CABANG PAITON
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai 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

Oleh :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Iin Sundosia
NIM : 204103040016

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

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETOS
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT
MARITIM BATUBARA PERTAMA CABANG PAITON
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri

Kiai Achmad Siddiq Jember

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Fakultas Dakwah

Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

In Sundosia

NIM : 204103040016

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



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

**PENGARUH KESADARAN DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ETOS
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT
MARITIM BATUBARA PERTAMA CABANG PAITON
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar S. Sos.

Fakultas Dakwah

Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Siti Raudhatul Jannah, M.Med. Kom.

NIP. 197207152006042001

Ani Ootuz Zuhro' 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



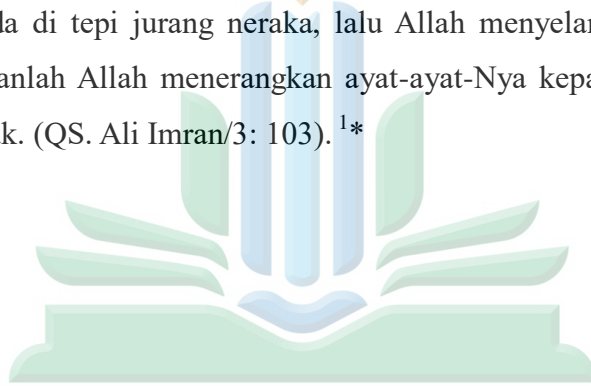
Dr. Fawaizul Umam, M. Ag.

NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ
فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (QS. Ali Imran/3: 103).^{1*}

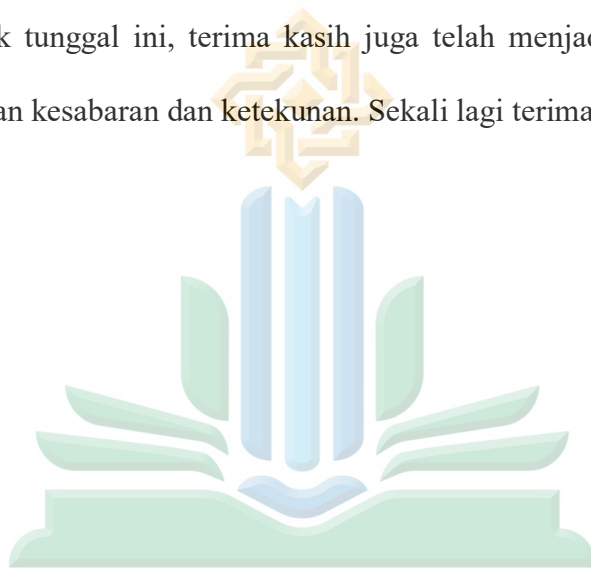


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

^{1*} Menteri Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019), 84.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan khusus untuk Kedua Orang Tua Tercinta dan Tersayangku Bapak Samsul Arifin dan Ibu Isniyawati yang setia memberikan dukungan cinta, restu, doa, motivasi dan suntikan semangat. Terima kasih kepada Bapakku yang mengajarkan menjadi manusia tenang, ikhlas, tanggung jawab dan pantang menyerah. Terima kasih pula kepada Ibuku yang dapat menjadi sosok sahabat bagi anak tunggal ini, terima kasih juga telah menjadi sosok Ibu yang hebat, mengajarkan kesabaran dan ketekunan. Sekali lagi terima kasih.



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

ABSTRAK

Iin Sundosia, 2024, Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo.

Kata kunci : Kesadaran Diri, Lingkungan Kerja, Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi

Rendahnya etos kerja Islam dan komitmen organisasi di PT Maritim Batubara Pertama menyebabkan pelanggaran peraturan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk, tingginya tingkat stres akibat beban kerja berlebihan, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, rendahnya kesadaran diri karyawan tercermin dari kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan atau pelatihan. Sikap tidak proaktif ini menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan, karena keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan menjadi terabaikan.

Tujuan penelitian ini mencakup : 1) Menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 3) Menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 4) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 5) Menganalisis pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 6) Menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama. 7) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau *total sampling* dengan total 92 responden. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pengolahan data menggunakan bantuan *software* komputer berupa aplikasi SPSS Versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kesadaran diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam. Kesadaran diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Etos kerja Islam memediasi pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi, etos kerja Islam juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

KATA PENGANTAR

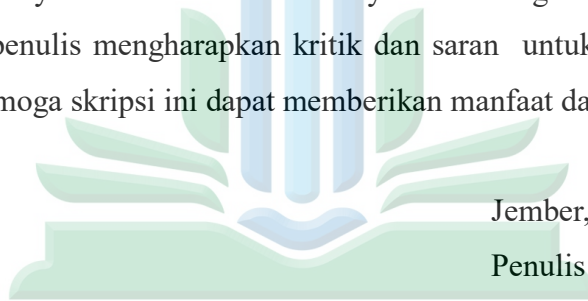
Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya serta karunianya beserta nikmat-nikmatnya, nikmat iman, islam dan khususnya nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo”. Tidak lupa pula Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Agung, Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung atau tidak langsung. Semoga Allah senantiasa memuliakan, serta melimpahkan cinta kasihNya kepada semuanya. dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag, M.M. selaku rektor UIN Kiai Haji Achamd Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achamd Siddiq Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar, ikhlas memberikan bimbingan terbaik dan ilmu-ilmu baru kepada penulis serta memberkan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Serta seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan karyawan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , terkhususnya Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Dakwah yang selama ini telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan.

6. Kepada seluruh staf PT Maritim Batubara Pertama yang telah membantu penelitian berjalan lancar. Terkhusus untuk Ibu Emy Setyo Rahayu, Bapak Abdul Hafid, Bapak Sri Wahyudi dan Mbak Nanda yang telah memberikan arahan dan membantu pengambilan data selama penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan kelas manajemen dakwah 2 angkatan 2020. Terkhusus kepada rekan seperjuangan saya Lia Hanifah yang telah setia menemani penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman saya yang menemani perumusan judul skripsi yaitu Ana Putri Dyfani, Moh Ubay Dillah dan Rosana Michelle Elliyghaniy.
9. Saudara-saudara saya dari Bapak Ibu yang memberikan semangat dan motivasi. Terkhusus kepada adik sepupu saya Devi Fatihatul Asliha yang selalu menularkan semangat dan jiwa pantang menyerahnya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan barokah.



Jember, 17 Mei 2024

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Lin Sundosia
204103040016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
F. Definisi Operasional.....	16
G. Asumsi Penelitian.....	18
H. Hipotesis.....	21
I. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
A. Penelitian Terdahulu.....	25

B. Kajian Teori.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel	57
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	58
D. Analisis Data	61
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	74
A. Gambaran Obyek Penelitian	74
B. Penyajian Data	76
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	81
D. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	102
A. Simpulan	102
B. Saran-saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106



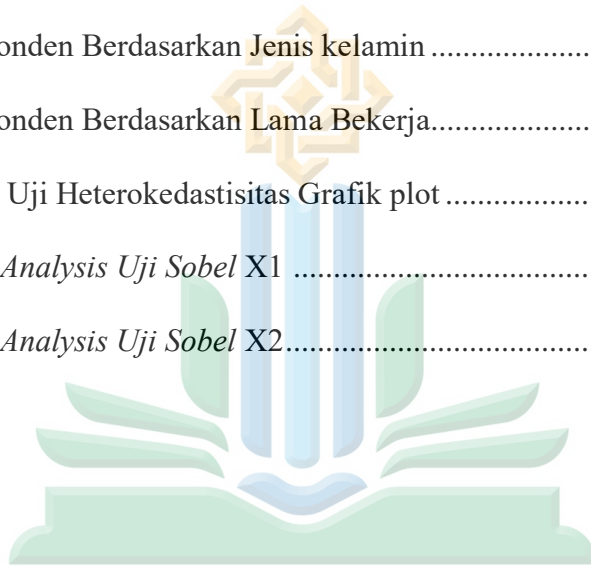
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional	16
Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan	30
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap (PKKWT) PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Probolinggo, Paiton.....	57
Tabel 3.2 <i>Skala Likert</i>	60
Tabel 3.3 Hasil Validitas Kesadaran Diri (X_1).....	62
Tabel 3.4 Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	63
Tabel 3.5 Hasil Validitas Etos Kerja Islam (Z).....	64
Tabel 3.6 Hasil Validitas Komitmen Organisasi (Y).....	65
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kesadaran Diri (X_1).....	66
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2).....	66
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja Islam (Z).....	66
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y).....	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
Tabel 4.4 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi <i>Durbin Watson</i>	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Alur Penelitian.....	56
Gambar 3.2 Model Diagram Alur	72
Gambar 4.1 Logo PT Maritim Barubara Pertama.....	75
Gambar 4.2 <i>Organization Structure</i> PT Maritim Barubara Pertama	76
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	77
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	78
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik plot	83
Gambar 4.7 <i>Path Analysis Uji Sobel X1</i>	86
Gambar 4.8 <i>Path Analysis Uji Sobel X2</i>	86



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

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan	112
2. Matriks Penelitian	113
3. Kartu Bimbingan.....	116
4. Surat Izin Penelitian	117
5. Surat Selesai Penelitian.....	118
6. Jurnal Penelitian.....	119
7. Kuesioner	120
8. Angket.....	121
9. Tabulasi Data	125
10. Transformasi Data.....	141
11. Spss (Uji Validitas & Reliabilitas).....	165
12. Spss (Uji Asumsi Klasik)	189
13. Spss (Path Analysis dan Uji Sobel)	191
14. <i>Pretest</i> Instrumen Penelitian	195
15. Dokumentasi	205
16. Biodata Penulis.....	207

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di PT Maritim Batubara Pertama mengalami penurunan kualitas. Banyak karyawan melihat pekerjaan hanya sebagai rutinitas untuk menghasilkan uang tanpa keinginan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Mereka merasa peraturan perusahaan membebani dan hanya terikat pada perusahaan karena keterpaksaan.² Menurut prediksi Foulkes, peran SDM akan semakin strategis seiring waktu. Hambatan bagi industri yang berkembang disebabkan oleh masalah tenaga kerja dan ketidakmampuan perusahaan merekrut serta mempertahankan karyawan berkualitas, yang mengakibatkan penurunan kualitas SDM.³

Menurut Sutrisno, SDM terdiri dari setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan mempunyai tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset penting suatu perusahaan karena memegang peranan penting dalam operasional sehari-hari. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi penggerak utama seluruh aktivitas dalam suatu organisasi. Meskipun teknologi berkembang pesat di era sekarang ini, namun teknologi tidak dapat sepenuhnya menggantikan seluruh aktivitas yang dilakukan manusia.⁴

² Sriwahyudi Wiwoho, diwawancarai oleh Peneliti, Probolinggo, 7-8 Desember 2023

³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

⁴ Diyah Fitriyani, dkk, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga, Volume 8 Nomor 1, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2019, 25.

Manusia mengatur, menggerakkan dan mengelola berbagai sumber daya dalam organisasi bisnis. Sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi serta berpengalaman, sangat dibutuhkan guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. SDM yang baik dan jujur akan membantu bisnis berkembang dan maju selaras dengan visi dan misi.⁵ Setiap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu memiliki etos kerja, supaya menghasilkan SDM yang berkualitas. Rahma, Suhandana dan Suarni berpendapat bahwa etos kerja adalah keseluruhan bentuk tingkah laku yang dihasilkan dari kepribadian seseorang, meliputi cara menyatakan, mempercayai, mengamati dan menafsirkan sesuatu, sehingga menghasilkan tindakan yang maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik, bertujuan untuk menjalin kebaikan. hubungan pribadi. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki etos kerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Karena penerapan etika kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.⁶

Berbagai macam konsep etos kerja telah dikenal, termasuk salah satunya adalah etos kerja Islam. Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. Tasmara menambahkan bahwa dari kata "etos" juga dikenal kata

⁵ Muhammad Andi Prayogi, dkk, Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace, Organizational Changes, Work Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City, Volume 8 Nomor 1, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2023, 123.

⁶ Diyah Fitriyani, dkk, 25-26.

"etika" dan "etiket," yang mendekati pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan moralitas.⁷ Konsep ini berakar dari ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah. Al-Qur'an mengandung banyak ayat dan surah yang menekankan pentingnya bekerja, seperti yang terdapat dalam surat An-Najm ayat 39 yang menyatakan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Potongan dari surah dalam Alquran di atas mengandung makna, “Tidak ada yang dapat diperoleh manusia kecuali dari apa yang telah diusahakannya.” Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa keberhasilan dan kesejahteraan hidup manusia didunia tergantung kepada besar kecilnya usaha yang sudah dilakukan.⁸

Etos kerja Islam berperan penting dalam mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang beretika dan bertanggung jawab. Prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, disiplin dan ketekunan menjadi landasan etos kerja Islam dan dapat meningkatkan integritas karyawan, meningkatkan kepercayaan pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Selain itu, etos kerja Islam juga berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghormati, yang pada akhirnya akan mendukung produktivitas dan komitmen terhadap keberlanjutan organisasi.⁹ Poin-poin tersebut sangat penting bagi perusahaan jasa dan juga menjadi salah satu objek penelitian saat ini. Karena etika profesional Islam akan memberikan landasan etika yang

⁷ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

⁸ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, 75.

⁹ Anita Rahmawaty, 71-75.

kuat bagi perusahaan, meningkatkan profesionalisme dan mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab.

Etos kerja merupakan faktor krusial yang perusahaan harus pertimbangkan untuk memupuk loyalitas karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Urfy menyoroti pentingnya etos kerja ini, yang tidak hanya berpengaruh signifikan tapi juga terhubung secara erat dengan komitmen terhadap perusahaan. Penelitian oleh Muhammad Andi Prayodi dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja juga memiliki peran dalam mempengaruhi komitmen organisasi, dengan mengalir melalui pengaruh tak langsung dari etos kerja Islam. Sinamo menambahkan bahwa etos kerja mencerminkan serangkaian tindakan positif yang berasal dari keyakinan fundamental, yang diperkuat oleh dedikasi penuh terhadap nilai-nilai individual. Individu karyawan yang memiliki etos kerja kokoh, dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmen mereka terhadap keseluruhan organisasi.¹⁰

Gilder menyatakan bahwa individu yang telah menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap suatu tempat kerja umumnya memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi daripada mereka yang baru saja bergabung. Foulkes juga menyoroti pentingnya peran perusahaan dalam membentuk komitmen organisasi di antara karyawan-karyawan.¹¹ Dalam studinya, Chan menekankan bahwa tingkat keseriusan yang tinggi dari individu tim dapat

¹⁰ Diah Fitriyani, dkk, 24-34.

¹¹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

menghasilkan dampak positif dan mendorong motivasi setiap individu untuk meningkatkan kinerja mereka.¹²

Komitmen organisasi adalah loyalitas yang ditunjukkan seseorang terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Allen dan Meyer menjelaskan bahwa komitmen organisasi melibatkan ikatan yang erat dengan perusahaan tersebut. Komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia dan dinamika perilaku organisasi karena membantu memprediksi perilaku karyawan, seperti kecenderungan untuk menunda pekerjaan atau bahkan meninggalkan pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja. Komitmen kerja yang rendah akan berakibat pada buruknya perilaku karyawan, segala sesuatu yang terjadi akan mengakibatkan pada menurunnya tingkat kepercayaan diri dan menurunnya *turnover* dikarenakan kinerja yang buruk, tentunya akan berdampak besar pada pengurangan jumlah pendapatan yang diperoleh. Penurunan komitmen organisasi ditandai dengan penurunan semangat kerja, kurangnya inisiatif dan kreativitas, penurunan kedisiplinan karyawan, kurangnya kerja sama antar karyawan, munculnya sikap apatis terhadap masa depan perusahaan, dan ketidakpuasan kerja.¹³ Komitmen organisasi timbul karena dipengaruhi beberapa hal diantaranya, kepuasan kerja melalui

¹² Nisrina Hamid, dkk, Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari, Volume 1 Nomor 1, *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2021, 204-206.

¹³ Muhammad Andi Prayogi, dkk, Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace, Organizational Changes, Work Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City, Volume 8 Nomor 1, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2023, 124-126.

lingkungan kerja, kesadaran diri (*Self Awareness*), motivasi kerja, budaya organisasi melalui etos kerja, dan sebagainya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Syawali, Ahmad Suriadi, dan Shanty Komalasari menemukan bahwa kesadaran diri, yang diukur menggunakan variabel kecerdasan emosional, berdampak pada etos kerja.¹⁴ Noventi Rina Mulyani juga menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja.¹⁵

Namun, lain halnya dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ricky A. Saputra, Victor P.K. Lengkong, dan Irvan Trang menunjukkan bahwa kesadaran diri tidak berkontribusi pada pembentukan etos kerja.¹⁶ Selanjutnya, penemuan dari penelitian Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap etos kerja.¹⁷

Pada penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah, ditemukan bahwa kesadaran diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.¹⁸ Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian oleh Arif Rachman Putra dan Rahayu Mahardikaningsih,

¹⁴ Imam Syawali, dkk, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan, Volume 2 Nomor 1, *Jurnal Al Husna*, 2021, 27-43.

¹⁵ Noventi Rina Mulyani, Pengaruh Hubungan Antar Manusia , Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai, *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 2021, 1-13.

¹⁶ Risky Anugrah Saputra, dkk, Analisis Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso, Volume 6 Nomor 2, *Jurnal EMBA*, 2018, 698-707.

¹⁷ Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti, Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang), *Jurnal INA-Rxiv Papers*, 2019, 1-14.

¹⁸ Uswatun Hasanah, dkk, The Efficacy of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District, Volume 4 Nomor 2, *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2020, 136-146

yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi.¹⁹

Namun, hasil studi yang dilakukan oleh Arbie Yusril Dalimunthe dan timnya menunjukkan bahwa kesadaran diri tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.²⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harunan Rumoning mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi.²¹

Perusahaan jasa dapat menghasilkan peningkatan kinerja individu, stabilitas tenaga kerja, peningkatan kualitas layanan, pengembangan hubungan pelanggan, inovasi, dan peningkatan berkelanjutan melalui komitmen organisasi. PT Maritim Batubara Pertama didirikan pada tahun 1997 dan beroperasi dalam bidang pelayaran selama lebih dari 20 tahun. Perusahaan ini melakukan bongkar muat barang batubara di PE Paiton, Probolinggo, memelihara alat berat, mengoperasikan kapal, dan menyewa tongkang. Sebagai perusahaan jasa yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik untuk memastikan kepuasan pelanggan, penting juga untuk memperhatikan kepuasan karyawan perusahaan tersebut.²²

¹⁹ Arif Rachman Putra, dkk, Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi, Volume 06 Nomor 01, *Jurnal Edunomika*, 2022, 51.

²⁰ Arbie Yusril Dalimunthe, Bunga Aditi, Muhammad Fauzan Azhmy, Self-Awareness dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening, Volume 3 Nomor 2, *Jurnal BISMA Cendekia*, 2023, 33-41.

²¹ Muhammad Harunan Rumoning, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat, Volume 6 Nomor 2, *Jurnal EMBA*, 2018, 958-967.

²² Arsip Perusahaan, *Company Profil* PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo (*diperbarui Tahun 2022*)

Fenomena yang terjadi di PT Maritim Batubara Pertama yakni sebagian karyawan menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas, pekerjaan dianggap sebagai sesuatu hal untuk menghasilkan uang saja, tidak ada keinginan untuk ikut berperan dalam mencapai tujuan organisasi, peraturan perusahaan menjadi suatu hal yang membebani diri, dan keterikatan dengan perusahaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya etos kerja Islam dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.²³

Rendahnya etos kerja dan komitmen organisasi di PT Maritim Batubara Pertama menimbulkan beberapa sikap seperti melanggar peraturan. PT Maritim Batubara Pertama sangat memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) sehingga menerapkan pemberian makanan dan minuman bergizi untuk menunjang kesehatan karyawan serta memperketat peraturan pemakaian *safety* dalam mendukung keselamatan ketika bekerja. Namun, realita yang terjadi, sebagian karyawan yang telah memperoleh jatah makanan dan minuman bergizi tidak dikonsumsi secara pribadi justru dikumpulkan dan diperjualbelikan. Persoalan keselamatan karyawan juga masih banyak yang diperjualbelikan perlengkapan kerja yang diberikan oleh perusahaan, seperti sepatu maupun baju.²⁴ Hal ini menunjukkan rendahnya kesadaran diri pada setiap karyawan serta rendahnya etos kerja Islam. Penyimpangan dengan melakukan ketidakjujuran, kecurangan dan kurangnya tanggung jawab karyawan juga menunjukkan

²³ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, Oktober-November 2023.

²⁴ Sriwahyudi Wiwoho, diwawancarai oleh Peneliti, Probolinggo, 7-8 Desember 2023

rendahnya etos kerja Islam. Hal ini sesuai dengan pendapat Imam Syawali dkk, yang menyatakan bahwa kesadaran diri menjadi bagian dari aspek kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang menunjukkan pengaruh terhadap etos kerja karyawan. Lalu, disebutkan bahwa individu yang memiliki etos kerja tinggi maka rasa tanggung jawab pada diri karyawan juga tinggi.²⁵

Rendahnya etos kerja Islam di PT Maritim Batubara Pertama dapat diatribusikan kepada lingkungan kerja yang buruk, yang tercermin melalui indikasi-indikasi konkret. Tingginya tingkat stres dan tekanan di tempat kerja, terutama disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, telah mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, adanya pengaruh perilaku rekan kerja yang melanggar peraturan dan norma-norma yang telah dijelaskan sebelumnya turut memperburuk kondisi lingkungan kerja ini. Dalam kombinasi, hal-hal tersebut menciptakan suasana yang tidak kondusif untuk pengembangan etos kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam di PT Maritim Batubara Pertama.²⁶

PT Maritim Batubara Pertama telah memberikan peluang jenjang karir yang luas bagi setiap karyawannya, kenyataannya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kualitas diri mereka. Baik itu melalui peningkatan pendidikan maupun pelatihan kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing-masing.

²⁵ Imam Syawali, dkk, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan, Volume 2 Nomor 1, *Jurnal Al Husna*, 2021, 27-43.

²⁶ Emy Setyo Rahayu, diwawancarai oleh Peneliti, Probolinggo, 22-23 November 2023

Perilaku kurang proaktif ini dapat menjadi hambatan signifikan dalam mencapai visi misi perusahaan yang telah ditetapkan, mengingat pentingnya keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.²⁷ Hal ini menunjukkan rendahnya kesadaran diri dalam mengembangkan diri secara profesional. Perilaku kurang proaktif karyawan mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kesadaran diri yang tinggi memungkinkan dapat memahami pentingnya keterlibatan diri dalam organisasi.²⁸

Deskripsi tersebut menekankan pentingnya etos kerja Islam dan komitmen organisasi dalam pencapaian visi dan misi PT Maritim Batubara Pertama, meskipun masih ada banyak karyawan yang belum mencapai tingkat yang diharapkan dalam hal tersebut.

Fenomena ini membangkitkan minat untuk melakukan penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menyelidiki secara lebih mendalam pengaruh kesadaran diri dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan etos kerja Islam sebagai variabel yang berperan sebagai penghubung, di cabang PT Maritim Batubara Pertama di Paiton Probolinggo.

²⁷ Sriwahyudi Wiwoho, *Penyusunan Budaya Kerja Perusahaan dalam Mendukung Tercapainya Visi Misi dan Strategi yang Telah Ditetapkan*, (Mini Tesis Output Pelatihan HRD Seluruh Indonesia), 2023.

²⁸ Uswatun Hasanah, dkk, 136-146

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
3. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
5. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
6. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kesadaran diri mempengaruhi etos kerja Islam di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja Islam di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.
3. Untuk menganalisis kesadaran diri mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.

4. Untuk menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.
5. Untuk menganalisis etos kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.
6. Untuk menganalisis kesadaran diri mempengaruhi komitmen organisasi melalui etos kerja Islam di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.
7. Untuk menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi melalui etos kerja Islam di kalangan karyawan PT Maritim Batubara Pertama.

D. Manfaat Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah peneliti susun, timbul beberapa manfaat yang diharapkan peneliti, meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Dengan mempertimbangkan pentingnya komitmen organisasi, peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan yang berguna bagi penelitian terkait komitmen organisasi dan etos kerja Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Kepada Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan sumber informasi untuk penelitian sejenis supaya lebih meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

b. Kepada Prodi Manajemen Dakwah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi persembahan keilmuan baru, sehingga bisa berpartisipasi dalam pengembangan program studi Manajemen Dakwah.

c. Kepada PT Maritim Batubara Pertama

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai saran masukan untuk perusahaan. Khususnya dalam pertimbangan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan permasalahan sejenis.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai konsep yang memiliki nilai. Variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* yang diartikan fenomena yang dapat berubah-ubah. Menurut Sugiyono, variabel ialah segala hal yang dikukuhkan oleh peneliti untuk dianalisis lebih dalam sehingga informasi hasil analisis berbentuk kesimpulan.²⁹

- a. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kesadaran diri (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
- b. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).
- c. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja Islam (Z).

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati dalam penelitian. Setelah variabel penelitian ditetapkan, langkah berikutnya adalah menunjukkan indikator-indikator yang terkait secara empiris dengan variabel-variabel yang sedang diselidiki. Indikator tersebut akan menjadi dasar untuk merumuskan pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.³⁰

a. Indikator kesadaran diri (*Self-Awareness*) (X_1) menurut Daniel Goleman, meliputi :

- 1) Menyadari emosi dan tindakan diri sendiri.
- 2) Mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam diri.
- 3) Bersikap independen.
- 4) Dapat menghasilkan keputusan yang tepat.
- 5) Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pandangan, dan keyakinan.
- 6) Mampu menilai diri sendiri.³¹

b. Indikator lingkungan kerja (*Work Environment*) (X_2) menurut Nitisemito, meliputi :

- 1) Situasi kerja.
- 2) Komunikasi dengan rekan kerja.
- 3) Ketersediaan peralatan kerja.³²

³⁰ Tim Penyusun Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Khas Jember 2021.

³¹ Ridha Fuady, dkk, Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin, Volume 3 Nomor 1, *Jurnal Al Husna*, 2022, 52.

c. Indikator etos kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) (Z) menurut Toto

Tasmara, meliputi :

- 1) Jujur dan memiliki komitmen.
- 2) Bertanggung jawab.
- 3) Istiqomah dalam bekerja, sehingga memiliki pendirian kuat.
- 4) Berani menghadapi tantangan.
- 5) Ikhlas dan bermoral tinggi.
- 6) Kreatif dalam bekerja.
- 7) Mandiri dalam bekerja.
- 8) Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.³³

d. Indikator komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) (Y)

menurut Allen dan Meyer, meliputi :

- 1) Komitmen afektif.
- 2) Komitmen berkelanjutan.
- 3) Komitmen normatif.³⁴

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

³² Suharno Pawirosumarto, dkk, The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, 2018.

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), 73-154.

³⁴ Carole Serhan, dkk, Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions Amongst Islamic Bank Employees, Volume 14 Nomor 2, *ISRA Internnational Journal of Islamic Finance*, 2022, 141.

F. Definisi Operasional

Tabel 1.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan	Skala
1.	Kesadaran Diri (X_1)	Daniel Goleman menjelaskan bahwa kesadaran diri adalah kapasitas individu untuk mengenali kelebihan, kekurangan, dorongan, nilai, dan dampaknya terhadap orang lain. ³⁵	Peka terhadap perasaan dan perilaku diri.	*1, 2, 3, 4	Skala Ordinal
			Kepercayaan diri.	*5, 6	
			Memiliki kemandirian.	*7, 8, 9	
			Kemantapan mengambil keputusan.	*10, 11, 12	
			Mengungkapkan pendapat.	*13, 14	
			Mengevaluasi diri	*15, 16, 17	
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	Nitisemito mengartikan Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi penyelesaian tugas kerja. ³⁶	Suasana kerja yang memuaskan.	*18, 19, 20	Skala Ordinal
			Hubungan dengan rekan kerja.	*21, 22, 23	
			Fasilitas kerja.	*24, 25, 26, 27, 28	
3.	Etos Kerja Islam (Z)	Toto Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan	Jujur dan memiliki komitmen.	*29, 30, 31	Skala Ordinal
			Bertanggung jawab.	*32, 33, 34, 35	
			Istiqomah dalam bekerja, sehingga memiliki pendirian kuat.	*36, 37, 38	

³⁵ Aisyah Rodhwa Nisa, Paras Patonah, dkk, Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia 4-5 Tahun: Tinjauan Pada Aspek Kesadaran Diri Anak, Volume 4 Nomor 1, *Jurnal AUDHI*, 2021, 1-7.

³⁶ Ginie Aulia Rawani, Fauzi Arif Lubis, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan, Volume 5 Nomor 3, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2021, 8147-8152.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan	Skala
		mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. ³⁷	Berani menghadapi tantangan.	*39, 40, 41, 42, 43	
			Ikhlas dan bermoral tinggi.	*44, 45, 46	
			Kreatif dalam bekerja.	*47, 48	
			Mandiri dalam bekerja.	*49, 50, 51, 52, 53	
			Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.	*54, 55, 56	
4.	Komitmen Organisasi (Y)	Allen dan Meyer mengartikan komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang yang mengacu pada penerimaan karyawan berupa ketersediaan menjadi anggota organisasi sehingga terjalin hubungan kerja. ³⁸	Komitmen afektif.	*57, 58, 59, 60, 61, 62	Skala Ordinal
			Komitmen berkelanjutan.	*63, 64, 65, 66, 67, 68	
			Komitmen normatif.	*69, 70, 71, 72, 73, 74	

*Pernyataan terlampir.

³⁷ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

³⁸ Le Thi Minh, The Influence of Organizational Commitment on Employees Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Management Science Letters* 10, 2020, 3309-3311.

G. Asumsi Penelitian

Ada tiga variabel yang diadopsi sebagai dasar penelitian ini: variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat), dan variabel intervening (variabel moderasi). Variabel independen merupakan variabel yang terdiri dari kesadaran diri dan lingkungan kerja, Kemudian, variabel dependen merupakan sebuah komitmen dari sebuah organisasi, dan variabel intervening adalah etos kerja Islam.

Daniel Goleman mengartikan kesadaran diri merupakan keterampilan seorang individu untuk mengenali kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai dan akibatnya kepada orang lain.³⁹ Alex S Nitisemito mengatakan lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja atau karyawan yang memiliki pengaruh ketika melakukan pekerjaan mereka.⁴⁰

Toto Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi.⁴¹ Allen dan Meyer mengartikan komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang yang mengacu pada penerimaan karyawan berupa ketersediaan menjadi anggota organisasi sehingga terjalin hubungan kerja.⁴²

Rendahnya etos kerja dan komitmen organisasi di PT Maritim Batubara Pertama menyebabkan beberapa karyawan melanggar peraturan.

³⁹ Aisyah Rodhwa Nisa, Paras Patonah, dkk, 1-7.

⁴⁰ Ginie Aulia Rawani, Fauzi Arif Lubis, 8147-8152.

⁴¹ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, 74.

⁴² Le Thi Minh, 3309-3311.

Meski perusahaan memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan menyediakan makanan bergizi dan memperketat penggunaan alat keselamatan, beberapa karyawan justru menjual makanan dan peralatan kerja yang diberikan. Hal ini menunjukkan rendahnya kesadaran diri dan etos kerja Islam, ditandai dengan ketidakjujuran dan kurangnya tanggung jawab.⁴³

Studi sebelumnya dalam jurnal "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*" yang diterbitkan pada tahun 2019 oleh Diyah Fitriyani dkk menunjukkan bahwa variabel X₁, yaitu kesadaran diri, memengaruhi variabel Z, yaitu etos kerja Islam. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini menentukan bahwa kesadaran diri adalah salah satu komponen yang memengaruhi etos kerja.⁴⁴ Selain itu, penelitian lain sejalan dengan temuan ini. Menurut jurnal "*The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District*" yang diterbitkan pada tahun 2020 oleh Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah, variabel X₁, yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), juga memiliki efek baik dan signifikan bagi variabel Y, yaitu komitmen organisasi. Dengan menggunakan analisis PLS *Outer Model*, penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki efek yang menguntungkan dan signifikan terhadap komitmen organisasi.⁴⁵

⁴³ Sriwahyudi Wiwoho, diwawancarai oleh Peneliti, Probolinggo, 7-8 Desember 2023

⁴⁴ Diyah Fitriyani, dkk, 25-26.

⁴⁵ Uswatun Hasanah, dkk, The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District, Volume 4 Nomor 2, *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2020, 136-146

Menurut jurnal "*Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Instrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I)*," yang diterbitkan pada tahun 2021 oleh Noventi Rina Mulyani, variabel Z, yaitu etos kerja Islam, dipengaruhi oleh variabel X₂ lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan dengan metode regresi linier berganda, etos kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.⁴⁶ Menurut jurnal "*Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi*" yang diterbitkan pada tahun 2021 oleh Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih, variabel Y, yaitu komitmen organisasi, dipengaruhi oleh variabel X₂ lingkungan kerja. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda secara parsial dan simultan, penelitian ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi tingkat komitmen karyawan di perusahaan.⁴⁷

Menurut jurnal "*Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Indonesia di Kota Kupang)*", yang diterbitkan pada tahun 2024 oleh Fais Indradjif Ahmad et al., penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Z, yaitu etos kerja Islam, memengaruhi variabel Y, yaitu komitmen organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan dengan metode

⁴⁶ Noventi Rina Mulyani, Pengaruh Hubungan Antar Manusia , Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai, *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 2021, 1-13.

⁴⁷ Arif Rachman Putra, dkk, Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi, Volume 06 Nomor 01, *Jurnal Edunomika*, 2022, 51.

regresi linier berganda, kondisi etos kerja Islam memengaruhi komitmen perusahaan.⁴⁸

Berdasarkan uji teori dan temuan penelitian, peneliti menduga bahwa kesadaran diri dan lingkungan kerja memengaruhi komitmen organisasi melalui etos kerja Islam di PT Maritim Batubara Pertama, cabang Paiton Probolinggo.

H. Hipotesis

Hipotesa merupakan suatu pernyataan yang membahas nilai sebagai tolak ukur populasi penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan temporer sehingga mengharuskan proses pengujian keabsahan sehingga bisa menjadi tumpuan dalam pengambilan keputusan. Pengujian hipotesis atau hipotesa sebagai suatu rangkaian dalam proses penelitian untuk pembuktian penerimaan hipotesis atau penolakan hipotesis.⁴⁹

Hipotesis diuji berdasarkan pada hasil sampel yang digunakan dalam menentukan hipotesa berisi pernyataan yang lazim sehingga pernyataan diterima, atau hipotesa ditolak ketika berisi pernyataan tidak lazim sehingga pernyataan harus ditolak. Pada penelitian sosial, pengujian hipotesis merupakan suatu rangkaian riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Lalu, proses pengujian hipotesis memerlukan rumus dan kalkulasi statistik.⁵⁰

⁴⁸ Fais Indradjif Ahmad, dkk, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Indonesia di Kota Kupang), Volume 06 Nomor 2, *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 2024, 73-87.

⁴⁹ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*, (Sulawesi Tenggara: PP Al Mawaddah Warramah Kolaka, 2021), 25.

⁵⁰ M. Askari Zakariah, dkk, 26.

Hipotesis nol (H_0), atau hipotesis dasar, adalah salah satu dari dua jenis hipotesis penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis nol, atau hipotesis alternative, adalah pernyataan yang menentukan nilai tolak ukur populasi dan mengandung asumsi tentang teori atau asumsi subjek yang akan dihitung secara statistik. Hipotesis alternative (H_a) adalah pernyataan yang dapat diterima ketika data sampel mengandung bukti yang cukup untuk membuktikan bahwa hipotesa nol adalah salah.⁵¹

Hipotesis dibentuk mengacu pada penelitian terdahulu dan problem riset yang ditemukan ditempat penelitian. Pada penelitian ini diajukan beberapa hipotesis meliputi :

1. H_1 : Terdapat pengaruh Kesadaran Diri (X_1) terhadap Etos Kerja Islami (Z)
2. H_2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Islami (Z)
3. H_3 : Terdapat pengaruh Kesadaran Diri (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
4. H_4 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
5. H_5 : Terdapat pengaruh Etos Kerja Islam (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
6. H_6 : Terdapat pengaruh Kesadaran Diri (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Etos Kerja Islam (Z)

⁵¹ M. Askari Zakariah, dkk, 27.

7. H_7 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Etos Kerja Islam (Z)

I. Sistematika Pembahasan

Subbab ini akan membahas langkah-langkah dalam menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk menyusun pembahasan secara terstruktur dan terperinci dengan menjelaskan struktur penyajian yang mencakup:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama akan menguraikan konteks dari masalah yang dibahas, poin-poin kunci yang akan diselidiki, tujuan dan manfaat dari penelitian, ruang lingkup materi yang mencakup variabel dan indikatornya, definisi operasional, asumsi yang digunakan dalam penelitian, hipotesis yang diajukan, dan cara penyajian informasi yang terstruktur.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bagian ini akan menguraikan tinjauan literatur mengenai penelitian sebelumnya dan teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut meliputi dampak kesadaran diri dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan etos kerja Islam sebagai variabel intervening, khususnya di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, termasuk pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih, populasi

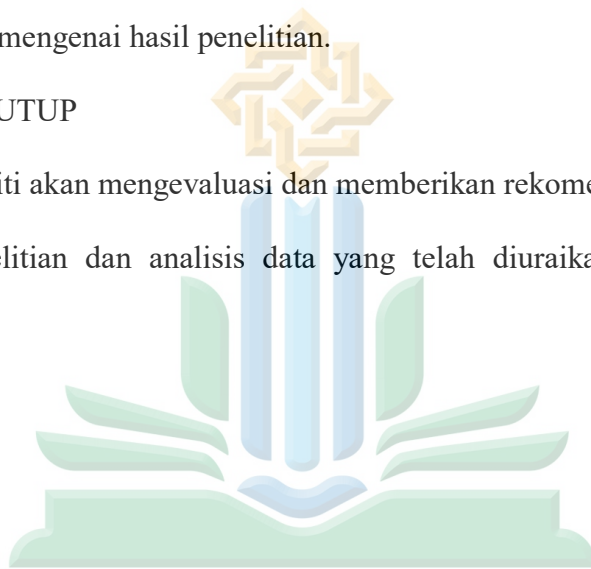
dan sampel yang diteliti, teknik serta alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, serta langkah-langkah analisis data yang akan digunakan untuk mengolah data pada bab-bab berikutnya.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Pada bagian ini, akan diuraikan hasil dari penelitian, termasuk gambaran tentang objek penelitian, presentasi data, analisis data, pengujian hipotesis, serta diskusi mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Peneliti akan mengevaluasi dan memberikan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian dan analisis data yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.



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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merangkum hasil penelitian sebelumnya sebagai perbandingan. Tujuannya adalah membantu peneliti menyoroti keunikan dan perbedaan penelitian mereka dengan penelitian sebelumnya. Informasi tersebut diperoleh dari artikel jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini antara lain:

1. Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji menerbitkan makalah ilmiah berjudul "*Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI (Sumber Daya Insani) Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah,*" pada tahun 2020. Fokus penelitian ini adalah karyawan di cabang Bank Syariah Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana setiap orang yang bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya, yang berjumlah 50 orang, diambil sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner, dan regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan manusia tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja; sebaliknya, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan. Etos kerja dipengaruhi oleh hubungan manusia, kondisi fisik lingkungan

kerja, pelatihan, dan pengembangan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai uji F sebesar 23,278. Meskipun metodologi dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian sebelumnya (lingkungan kerja), perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah jumlah variabel yang diuji secara bersamaan dan objek penelitian. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas dan dua variabel terikat, sementara penelitian sebelumnya memiliki empat variabel bebas dan satu variabel terikat.⁵²

2. "Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kesadaran Diri, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Bangkalan" adalah judul artikel ilmiah yang ditulis oleh Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah pada tahun 2020. Studi ini melibatkan karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangkalan, dengan 82 responden sebagai sampel. PLS (*Partial Least Square*) *Outer Model* digunakan untuk menganalisis data utama, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan, kesadaran diri, dan kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; kepemimpinan pelayanan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kesadaran diri dan kompetensi hanya berdampak sedikit terhadap kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Meskipun keduanya menggunakan metode kuantitatif, yaitu

⁵² Frischa Dwi Suryani, Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah, Volume 3 Nomor 3, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 2020, 30-43.

teknik analisis data PLS (*Partial Least Square Outer Model*), dan keduanya memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu kesadaran diri dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan dua variabel dependen.⁵³

3. Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih menerbitkan artikel ilmiah berjudul “*Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi*” pada tahun 2021. Fokus penelitian ini adalah jumlah pekerja di sebuah pabrik gula di Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Untuk memilih sampel, metode *purposive sampling* digunakan; dari 80 responden yang diharapkan, hanya 59 yang dapat diproses dari 21 kuesioner. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi; masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi 0,569 dan 0,590, dan keduanya memiliki koefisien korelasi 0,941. Meskipun penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan memiliki variabel bebas dan terikat yang sama seperti dalam penelitian sebelumnya, yaitu lingkungan

⁵³ Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah, The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District, Volume 4 Nomor 2, *Eskpektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2020, 136-146.

kerja dan komitmen organisasi, perbedaan utamanya adalah bahwa dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas dan dua variabel terikat.⁵⁴

4. "Pengaruh Etos Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan" adalah judul jurnal ilmiah yang ditulis oleh Musalim Ridlo, M. Ahsin Rozaq, Yuli Saputra, dan Mochlasin pada tahun 2022. Pegawai di Rumah Sakit Islam Kota Magelang adalah subjek penelitian ini. Studi ini menggunakan metode *sampling purposive*; kuesioner dibagikan kepada 80 responden, dan data primer dianalisis menggunakan regresi berganda dan *Analisis Moderasi Regresi* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak. Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi juga memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja Islam mungkin tidak mengontrol hubungan antara kinerja karyawan dengan kompensasi. Namun, hubungan antara variabel independen seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya perusahaan tidak dapat dikontrol. Studi ini menggunakan tiga variabel bebas, dua variabel terikat, dan satu variabel moderasi; studi sebelumnya menggunakan pengujian variabel secara bersamaan, dan MRA.⁵⁵

⁵⁴ Arif Rachman Putra, dkk, 44-53.

⁵⁵ Musalim Ridlo, et al, Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance, Volume 1, *Management Analysis Journal 11*, 2022, 95-102.

5. Muhammad Andi Prayogi, Asmuni, dan Yenni Samri Juliati Nasution menerbitkan artikel ilmiah berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Islami dalam Mediasi Spiritualitas di Tempat Kerja, Perubahan Organisasi, Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Syariah di Kota Medan*" pada tahun 2023. Studi ini melibatkan 158 responden dari Bank Syariah Mandiri, Bank Mega Syariah, Bank Muamalat, dan Bank Panin Syariah di Kota Medan. Data utama dikumpulkan melalui distribusi kuesioner dan analisis data menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan SEM *Lisrel* 8.80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami dipengaruhi secara langsung oleh spiritualitas di tempat kerja, perubahan organisasi, dan kemampuan kerja. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja, perubahan organisasi, dan kemampuan kerja berdampak tidak langsung pada komitmen organisasi yang dimediasi oleh etos kerja Islami. Meskipun keduanya menggunakan metodologi kuantitatif dan memiliki variabel terikat yang sama, yaitu komitmen organisasi, perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini menggunakan pengujian variabel secara bersamaan dan menggunakan teknik *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan analisis SEM *Lisrel* 8.80. Dalam penelitian sebelumnya, ada tiga variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel moderasi, sementara penelitian ini melibatkan hanya satu variabel⁵⁶

⁵⁶ Muhammad Andi Prayogi, Asmuni dan Yenni Samri Juliati Nasution, *Islamic Work*

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020)	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI (Sumber Daya Insani) Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	a. Menggunakan metode kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas yang sama, yakni lingkungan kerja (X).	a. Objek penelitian. b. Pengujian variabel secara simultan. c. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas dan dua variabel terikat, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memiliki empat variabel bebas dan satu variabel terikat.
2	Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah (2020)	The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District	a. Menggunakan metode kuantitatif. b. Teknik analisis data PLS (<i>Partial Least Square</i>) <i>Outer Model</i> . c. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yakni <i>self awareness</i> (X), dan komitmen organisasi (Y).	a. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas dan dua variabel terikat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
3	Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih (2021)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode kuantitatif. b. Memiliki variabel terikat dan variabel bebas yang sama, yaitu komitmen organisasi (Y) dan lingkungan kerja (X). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Objek penelitian. b. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas dan dua variabel terikat, tidak seperti penelitian sebelumnya yang memiliki satu variabel terikat.
4	Muslim Ridlo, M. Ahsin Rozaq, Yuli Saputra, dan Mochlasin (2022)	Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode kuantitatif. b. Memiliki satu variabel bebas yang sama yakni lingkungan kerja (X). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Objek penelitian. b. Pengujian variabel secara simultan. c. <i>Analisis Moderated Regression (MRA)</i>. d. Studi sebelumnya memiliki satu variabel moderasi, satu variabel terikat, dan tiga variabel bebas, sementara penelitian ini memiliki dua variabel terikat dan tiga variabel bebas.
5	Muhammad Andi Prayogi, Asmuni, dan Yenni Samri Juliati Nasution (2023)	Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace, Organizational Changes, Work	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode kuantitatif. b. Memiliki variabel terikat yang sama, yakni komitmen organisasi (Y). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Objek penelitian b. Pengujian variabel secara simultan. c. <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i>

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City		dan SEM <i>Lisrel</i> 8.80 adalah teknik analisis data. d. Dalam penelitian sebelumnya, ada tiga variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel moderasi, tetapi dalam penelitian ini ada dua variabel terikat dan tiga variabel bebas.

Penelitian ini memiliki sejumlah kelebihan dan keunggulan yang membedakannya dari penelitian terdahulu. Berikut adalah rincian dari kelebihan dan keunggulan tersebut:

1. Objek Penelitian Unik.

Topik penelitian ini meneliti masalah-masalah spesifik seperti komitmen organisasi dan etos kerja Islam, yang belum pernah diteliti pada objek penelitian ini sebelumnya. Hal ini memberikan kontribusi baru dan signifikan dalam literatur.

Objek pada perusahaan jasa yang memiliki visi dan misi untuk menjadi lebih maju. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk mendukung visi ini dan memastikan keberlangsungan operasional serta kemampuan bersaing dengan perusahaan lain.

2. *Pre-Test* untuk Validasi Instrumen

Peneliti telah melakukan *pre-test* terhadap karyawan tidak tetap di PT MBP untuk menguji kuesioner. Ini memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel sebelum diterapkan pada sampel penelitian yang lebih luas.

3. Relevansi Praktis

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi perusahaan jasa dalam meningkatkan kualitas SDM mereka. Ini penting untuk membantu perusahaan mencapai visinya dan menjadi lebih kompetitif.

Penelitian ini memiliki beberapa kelebihan utama dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, termasuk objek penelitian yang unik dan *pre-test* untuk memastikan validitas instrumen. Fokus pada peningkatan kualitas SDM dalam perusahaan jasa, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis tetapi juga menawarkan manfaat praktis yang signifikan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian.

B. Kajian Teori

1. Kesadaran Diri

a. Pengertian Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Kesadaran diri adalah pemahaman seseorang tentang dirinya, mencakup kewenangan, tanggung jawab, dan tujuan dalam menghadapi serta menyelesaikan masalah dengan baik. Kesadaran diri juga berarti perhatian berkelanjutan terhadap kondisi diri sendiri.

Individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi dapat mengendalikan diri dengan baik, membaca situasi sosial dengan tepat, memahami orang lain, serta memiliki pemahaman yang mendalam tentang dirinya sendiri.

Menurut Harianto, dalam istilah psikologi dari segi terminologi, kesadaran diri diawali dengan personal yang artinya sendiri atau mandiri⁵⁷. Daniel Goleman mengartikan kesadaran diri merupakan keterampilan seorang individu untuk mengenali kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai dan akibatnya kepada orang lain.⁵⁸ Beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri yaitu kecerdasan yang dimiliki manusia sehingga mampu mengetahui apa yang harus dilakukan dan alasan melakukannya.

b. Bentuk-Bentuk Kesadaran Diri

Menurut Baron, Bramscombe, dan Byrne, bentuk-bentuk kesadaran diri meliputi :

- 1) Kesadaran diri subjektif merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali identitasnya terpisah dari konteks fisik dan sosialnya, memungkinkan individu untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang diri mereka sendiri.
- 2) Kesadaran diri objektif adalah kemampuan untuk memahami kondisi orang lain, mengenali pemikiran mereka, dan memahami

⁵⁷ Uswatun Hasanah, Siti Mujanah , 136-146.

⁵⁸ Aisyah Rodhwa Nisa, Paras Patonah, dkk, Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia 4-5 Tahun: Tinjauan Pada Aspek Kesadaran Diri Anak, Volume 4 Nomor 1, *Jurnal AUDHI*, 2021, 1-7.

tindakan yang diperlukan, sehingga individu dapat memiliki pandangan yang lebih menyeluruh dan akurat tentang diri mereka sendiri dan orang lain.

- 3) Kesadaran diri simbolik melibatkan kemampuan individu untuk membentuk konsep abstrak tentang diri mereka melalui penggunaan bahasa, yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi, membina hubungan, menetapkan tujuan, mengevaluasi pencapaian, mengembangkan sikap terkait diri, dan mengatasi tantangan dalam komunikasi.⁵⁹

Secara keseluruhan objek penelitian belum memiliki kesadaran diri secara subjektif, ditandai dengan sikap karyawan yang belum menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kualitas diri mereka. Baik itu melalui peningkatan pendidikan maupun pelatihan kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing-masing. Beberapa karyawan PT MBP cenderung menarik diri ketika terdapat acara atau kegiatan yang dilangsungkan perusahaan.⁶⁰

c. Indikator Kesadaran Diri

Menurut Boyatzis, dimensi kesadaran diri dibagi menjadi tiga kemampuan utama: Kesadaran emosional, penilaian diri yang akurat

⁵⁹ Uswatun Hasanah, Siti Mujanah , 136-146.

⁶⁰ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, Oktober-November 2023

dan kepercayaan diri.⁶¹ Menurut Daniel Goleman, indikator kesadaran diri meliputi:

1) Peka terhadap perasaan dan perilaku diri.

Mengenali perasaan dan peka terhadap perilaku diri berarti individu dapat mengenali perasaan yang dirasakan, alasan munculnya perasaan tersebut, perilaku yang dilakukan, serta dampaknya terhadap orang lain.

2) Kepercayaan diri.

Percaya diri sama halnya dengan kemampuan untuk mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Kepercayaan diri berarti individu dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dirinya.

3) Memiliki kemandirian.

Sikap mandiri sangat bekerja berarti individu tidak bergantung pada karyawan lain dan memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan sesuatu berdasarkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri.

4) Kemantapan mengambil keputusan.

Ketika karyawan bekerja diharuskan yakin ketika mengambil keputusan dan mampu membuat keputusan yang tepat, terutama terkait perencanaan karier.

⁶¹ Siti Nurrokhmah, Kesadaran Diri untuk Sembuh Pada Remaja Pengguna Narkoba Di Pondok Pesantren Bidayatussalikin, Volume 5 Nomor 1, *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 2019, 86.

5) Mengungkapkan pendapat.

Ketika karyawan harus mampu menyatakan pendapatnya berarti individu memiliki keberanian dan kesadaran untuk menyatakan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinannya yang mencerminkan nilai-nilai pribadinya.

6) Mengevaluasi diri.

Ketika karyawan mampu mengevaluasi diri berarti individu mampu memeriksa, menilai, dan mengoreksi dirinya sendiri, belajar dari pengalaman, serta menerima umpan balik dari orang lain.⁶²

Indikator yang disebutkan tersebut berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali kebutuhan dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Secara spesifik, ini dapat diartikan sebagai bagian dari kemampuan manajemen diri dan pengembangan profesional. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat disesuaikan dan diterapkan dalam penelitian terkait kesadaran diri, meliputi : kemampuan individu untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri dan kesadaran individu terhadap kebutuhan pembelajaran dan pengembangan yang spesifik.⁶³

⁶² Ridha Fuady, dkk, Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin, Volume 3 Nomor 1, *Jurnal Al Husna*, 2022, 52.

⁶³ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, Oktober-November 2023

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Robbins menyatakan bahwa lingkungan organisasi terdiri dari kumpulan variabel eksternal yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Dua kategori utama lingkungan ini adalah lingkungan umum dan lingkungan khusus. Kategori pertama mencakup semua elemen eksternal, seperti keadaan sosial dan kemajuan teknologi, yang berdampak pada organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, kategori kedua mencakup elemen yang terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut definisi oleh Danang Sunyoto, lingkungan kerja merujuk pada semua elemen yang ada di sekitar area kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, mencakup aspek-aspek seperti kondisi kebersihan, pencahayaan, warna ruangan, dan bahkan suasana musik di tempat kerja.⁶⁴ Menurut Nitisemito, lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.⁶⁵

⁶⁴ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah dan M. Nur Chabibi, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 6-7.

⁶⁵ Ginie Aulia Rawani, Fauzi Arif Lubis, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan, Volume 5 Nomor 3, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2021, 8147-8152.

b. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, aspek-aspek yang mempengaruhi timbulnya lingkungan kerja yang nyaman, antara lain:

1) Pencahayaan/penerangan

Pencahayaan adalah istilah yang mengacu pada jumlah cahaya yang memadai yang memasuki ruang kerja. Penerangan harus disesuaikan dengan kebutuhan, tidak terlalu terang atau terlalu redup. Pencahayaan yang ideal diharapkan dapat membantu karyawan tetap fokus saat mengerjakan tugas, sehingga mengurangi kesalahan.

2) Sirkulasi udara

Temperatur udara harus disesuaikan dengan kondisi pegawai di setiap ruangnya. Temperatur yang terlalu panas dapat menimbulkan penurunan fokus dan penurunan motivasi kerja pegawai.

3) Kebisingan

Dikarenakan bising dari dalam maupun luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi pekerja, suasana kerja yang tenang dan nyaman sangat penting.

4) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih tanpa adanya bau yang menyengat dan sampah yang berserakan akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

5) Keamanan dalam bekerja

Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tenang sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Pewarnaan

Melalui pewarnaan yang tepat, akan menciptakan keharmonisan dan suasana yang menyenangkan dalam ruangan bekerja.⁶⁶

Aspek-aspek yang disebutkan di atas pada objek penelitian sudah terpenuhi, di antaranya seperti penjaminan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), pewarnaan ruangan yang disesuaikan, dan letak ruangan yang dikelompokkan berdasarkan jenis jabatan. Kebersihan dan sirkulasi udara dijamin baik karena terdapat petugas kebersihan yang rutin membersihkan.⁶⁷

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Alex S Nitisemito, meliputi :

1) Suasana kerja yang memuaskan.

Suasana kerja yang memuaskan bagi karyawan ialah ketika kondisi sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Suasana ini mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar orang di tempat tersebut.

⁶⁶ Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Volume 1 Nomor 1, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2018, 71-80.

⁶⁷ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, Oktober-November 2023

2) Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan yang ideal antara rekan kerja karyawan yakni harus harmonis dan bebas dari intrik. Hubungan yang harmonis mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berdampak positif pada kinerja mereka.

3) Fasilitas kerja.

Fasilitas kerja yang dimaksud berarti peralatan yang mendukung kelancaran kerja harus lengkap dan mutakhir. Fasilitas yang lengkap, meskipun tidak baru, sangat penting untuk menunjang proses kerja.⁶⁸

3. Etos Kerja Islam

a. Definisi Etos Kerja Islam

Mengacu pendapat dari K.Bertens, etos berasal dari bahasa Yunani, dan etimologinya memiliki makna "tempat hidup". Awalnya, istilah tempat hidup mengacu pada kebiasaan atau adat istiadat. Namun, seiring berjalannya waktu, istilah etos berkembang menjadi "etikos", yang mengacu pada "teori kehidupan", dan akhirnya menjadi "etika". Dalam bahasa Inggris, "etos" diartikan sebagai karakter, sementara dalam bahasa Indonesia, etos diartikan sebagai sifat dasar atau watak. *The American Heritage Dictionary of English Language* menjelaskan bahwa etos memiliki dua pengertian yang berbeda, yaitu:

⁶⁸ Nurul Mutiara R. A, Setyabudi Indartono, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani*, 2018, 624-625

- 1) Etos diartikan sebagai karakter atau sikap khas, budaya, nilai yang mendasari, adat istiadat yang dianut seseorang atau sekelompok orang sehingga menjadi ciri khusus.
- 2) Etos diartikan sebagai prinsip utama didalam suatu pekerjaan seni, segala bentuk pergerakan, atau sejenisnya.

Jansen Sinamo menyatakan bahwa etos kerja mencakup serangkaian prinsip tentang pekerjaan yang dianggap baik dan benar oleh individu atau kelompok, yang menciptakan sikap dan perilaku kerja yang baik.⁶⁹ Baginya, etos kerja memiliki potensi untuk menjadi fondasi kesuksesan. Dengan demikian, etos kerja dapat dimaknai sebagai sekumpulan sikap atau keyakinan yang dimiliki oleh para pekerja, menganggap pekerjaan sebagai hal yang positif dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup dan menunjukkan perilaku kerja yang progresif.

Terdapat berbagai konsep etos kerja, di antaranya adalah etos kerja Islam. Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. Tasmara menambahkan bahwa dari kata "etos" juga dikenal kata "etika" dan "etiket," yang mendekati pengertian akhlak

⁶⁹ Milasari, Etos Kerja Sebagai Cerminan Pribadi Unggul dan Islami, Volume 3 Nomor 5, *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 2023, 5063-5076.

atau nilai yang berkaitan dengan moralitas.⁷⁰ Konsep ini berasal dari Al-Qur'an dan Hadis. Al-Qur'an mengandung banyak ayat yang menegaskan pentingnya bekerja, seperti ayat 39 dari Surah An-Najm.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Ayat diatas mengandung makna, “Tidak ada yang dapat diperoleh manusia kecuali dari apa yang telah diusahakannya.” Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa keberhasilan dan kesejahteraan hidup manusia didunia tergantung kepada besar kecilnya usaha yang sudah dilakukan.⁷¹

Hadits riwayat Ibnu 'Asakir memiliki arti, “Dari Anas ra mengatakan: Rasulullah saw bersabda, “*Dia bukan orang baik meninggalkan dunia ini semata-mata demi akhirat atau meninggalkan akhirat hanya kepentingan duniawi saja, namun ia harus mewujudkan keduanya. Karena kehidupan duniawi membawamu ke akhirat. Oleh karena itu, jangan pernah menjadi beban bagi orang lain lainnya.*” Hadits tersebut menjelaskan bahwa dunia menjadi tempat untuk mencari bekal untuk menuju alam akhirat. Islam mengajarkan manusia untuk menyeimbangkan urusan antara akhirat dan dunianya. Produktif bekerja menjadi ciri khas seorang muslim yang baik. Namun didalam menjalankan bekerja dianjurkan tidak hanya untuk memuliakan diri, akan tetapi perlu menjadikan bekerja sebagai aktualisasi dari amal

⁷⁰ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

⁷¹ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, 74.

sholeh dan menjadikan bekerja sebagai ibadah. Sehingga, etos kerja Islam dijadikan sebagai perilaku mendasar yang menjadi kebiasaan dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada sistem keimanan dan aqidah Islam.⁷²

Sangat penting bahwa etos kerja Islam membentuk sikap dan perilaku kerja yang bermoral dan bertanggung jawab. Etos kerja Islam, yang terdiri dari prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, disiplin, dan ketekunan, dapat memperkuat integritas karyawan, membangun kepercayaan pelanggan, dan meningkatkan reputasi perusahaan. Selain itu, etos kerja Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghormati, yang mendukung produktivitas, dan mendukung komitmen keberlanjutan perusahaan.⁷³ Poin-poin tersebut sangat penting bagi perusahaan jasa, salah satunya yakni objek peneliti saat ini. Karena dengan etos kerja Islam akan memberikan fondasi moral yang kuat, meningkatkan profesionalisme dan mendorong tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

b. Faktor-Faktor Etos Kerja Islam

Berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi etos kerja Islam seseorang. Faktor internal termasuk agama, tingkat pendidikan, dorongan, usia, dan jenis kelamin. Faktor eksternal yang memengaruhi etos kerja mencakup aspek budaya, kondisi sosial-politik,

⁷² Muhammad Ala'uddin dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam, Volume 9 Nomor 1, *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 2023, 55-72.

⁷³ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, 71-75.

geografi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan, dan perkembangan masyarakat.⁷⁴

c. Indikator Etos Kerja Islam

Toto Tasmara memaparkan 14 ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja Islam didalam bukunya *Etos Kerja Seorang Muslim*. Beberapa indikator-indikator yang sesuai dengan subjek penelitian meliputi beberapa hal, diantaranya :

1) Jujur dan memiliki komitmen.

Perilaku jujur adalah perilaku yang disertai dengan tanggung jawab atas tindakannya. Jujur pada diri sendiri juga berarti memiliki kesungguhan yang besar untuk meningkatkan dan mengembangkan misi serta keberadaan diri demi memberikan yang terbaik bagi orang lain.⁷⁵

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan memiliki tingkat stres terendah dan kesadaran diri tertinggi. Ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, merasakan dorongan semangat dalam menjalankan misi yang lebih besar, serta menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan.⁷⁶

⁷⁴ Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 285-286.

⁷⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), 80-81.

⁷⁶ Toto Tasmara, 85-86.

- 2) Bertanggung jawab, sikap ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mempertahankan prinsip dan bertanggung jawab melaksanakannya, sambil menjaga keseimbangan dan mempertahankan nilai bagi harga dirinya.
- 3) Istiqomah dalam bekerja sehingga memiliki pendirian kuat.

Pribadi Muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, serta mempertahankan prinsip dan komitmennya meskipun menghadapi risiko. Sikap konsisten ini melahirkan kepercayaan diri yang kuat, integritas, serta kemampuan mengelola stres dengan tetap penuh semangat.⁷⁷

- 4) Berani menghadapi tantangan, seorang Muslim perlu memiliki keberanian untuk menerima konsekuensi dari keputusan yang diambilnya.
- 5) Ikhlas dan bermoral tinggi.

Ikhlas adalah tindakan atau pelayanan tanpa pamrih. Seorang Muslim khawatir bahwa pekerjaan yang didorong oleh motivasi selain amanah, meskipun atas nama "*ikhlas dan cinta*," akan berubah menjadi komoditas semata. Sikap ikhlas tidak hanya hasil dari pelayanannya, tetapi juga merupakan masukan yang membentuk kepribadiannya berdasarkan sikap yang murni.

⁷⁷ Toto Tasmara, 86.

6) Kreatif dalam bekerja.

Karakteristik orang yang kreatif antara lain terbuka (mau mendengar dan menerima lebih banyak informasi), pengendapan (hasil dari keterbukaan terhadap rangsangan luar, pengetahuan, dan pengalaman orang lain yang memperkaya batin mereka), reproduksi (mengeluarkan kembali hasil pengalaman dalam bentuk kreativitas, awalnya mungkin meniru orang lain namun kemudian menyempurnakannya menjadi karya sendiri), evaluasi, dan pengembangan diri.

7) Mandiri dalam bekerja.

Keyakinan akan nilai tauhid dan penghayatan terhadap ikrar "*iyyaka na'budu*" menjadikan setiap pribadi Muslim memiliki semangat jihad sebagai etos kerja, yang pada gilirannya melahirkan jiwa merdeka. Semangat ini menghasilkan kebahagiaan, termasuk kebahagiaan atas hasil dan usaha yang diperoleh dari kerja kerasnya sendiri. Karyawan merasa tidak nyaman menerima sesuatu secara cuma-cuma dan merasa tidak bernilai menikmati sesuatu tanpa usaha keras. Bagi dirinya, kemandirian adalah lambang perjuangan dan semangat yang sangat berharga.

8) Mengganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.

Karyawan dengan karakter ini akan bahagia karena melayani atau menolong dengan tulus. Mereka melayani bukan hanya karena tugas dan kewajiban, tetapi karena menemukan

kebahagiaan dalam memberikan pelayanan berkualitas, sehingga orang-orang di sekitar mereka merasakan manfaatnya.⁷⁸

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Colquitt, LePine, dan Wesson mengemukakan bahwasannya komitmen organisasional mempengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Meninggalkan organisasi dapat disebabkan karena dua hal, secara terpaksa dan sukarela. Pegawai meninggalkan perusahaan secara terpaksa ketika dipecat oleh organisasi dikarenakan alasan tertentu, sedangkan pegawai meninggalkan organisasi secara sukarela ketika pegawai memutuskan meninggalkan organisasi.⁷⁹

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama: kepedulian terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan kesetiaan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi menggabungkan nilai dan kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi mereka. Akibatnya, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memaksimalkan kemampuan mereka demi kemajuan organisasi dan peningkatan kinerja kerja.⁸⁰ Allen dan Meyer mengartikan komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang

⁷⁸ Toto Tasmara, 73-154.

⁷⁹ Donni Juni Priansa, 233.

⁸⁰ Donni Juni Priansa, 234.

yang mengacu pada penerimaan karyawan berupa ketersediaan menjadi anggota organisasi sehingga terjalin hubungan kerja.⁸¹

Menurut beberapa definisi yang telah disebutkan, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai dedikasi karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dalam keinginan dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai visi dan misinya.⁸²

b. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah dampak komitmen organisasi terdiri dari dua dampak, yakni dampak kepada organisasi dan dampak kepada pegawai.

1) Dampak kepada organisasi

Tingkat *turnover*, absensi, ketidaksetiaan, dan kualitas kerja yang buruk akan disebabkan oleh karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi. Perilaku pegawai ketika memiliki komitmen organisasi yang rendah akan tercermin dalam bentuk perilaku yang kurang baik, meliputi munculnya kerusuhan pada pegawai sehingga menurunkan reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan pelanggan, dan dampak paling besar yakni menurunnya laba organisasi.

⁸¹ Le Thi Minh, The Influence of Organizational Commitment on Employees Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Management Science Letters* 10, 2020, 3309-3311.

⁸² Donni Juni Priansa, 234.

2) Dampak kepada pegawai

Pegawai yang sangat bertanggung jawab terhadap organisasi dapat memiliki peluang yang sangat besar guna maju dalam karir mereka.⁸³

c. Faktor-faktor untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi menurut Stroh & Gregory B. Northcraft, diantaranya :

1) Faktor individu karyawan.

Karyawan memiliki dorongan untuk merasa terikat dan mengembangkan keterikatan secara konsisten terhadap organisasi.

2) Faktor perusahaan/organisasi.

Karakteristik perusahaan untuk memiliki kepedulian terhadap setiap kepentingan dan kebutuhan karyawannya.

3) Faktor eksternal.

Karyawan tidak memiliki pilihan lain untuk menjamin mereka, dan memberikan kesempatan untuk mengubah pemikiran karyawan.⁸⁴

Sedangkan, menurut Kochan dan Dyer menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen bersama atau komitmen karyawan pada organisasi meliputi :

1) Tingkat strategis, meliputi : Strategi bisnis yang mendukung;

Komitmen terhadap nilai-nilai manajemen; Pendapat yang efektif dalam alokasi sumber daya untuk pembuatan strategi.

⁸³ Donni Juni Priansa, 236.

⁸⁴ Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, *Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi)*, (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017), 35-36.

- 2) Tingkat fungsional (kebijakan sumber daya manusia), meliputi :
Rekrutmen berdasarkan stabilitas kerja; Investasi dalam pelatihan dan pengembangan; Kompensasi kontinjensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi, dan kontribusi.
- 3) Tingkat kerja, meliputi : Seleksi berdasarkan standar yang tinggi; Desain tugas yang luas dan kerja sama tim; Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah; dan Iklim kerja yang mendorong kerjasama dan kepercayaan.⁸⁵

d. Proses dan Pengembangan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada pegawai adalah proses yang perlu dilakukan secara terus-menerus. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk membentuk komitmen organisasi pegawai meliputi :

- 1) Membentuk visi misi perusahaan yang karismatik.
- 2) Menjadikan budaya organisasi yang dapat diikuti oleh seluruh kalangan pegawai.
- 3) Memiliki prosedur pengajuan yang mendalam.
- 4) menyiapkan ruang komunikasi dua arah.
- 5) Melahirkan rasa kebersamaan.
- 6) Membangkitkan homogenitas berbasis.
- 7) Menciptakan kesetaraan antar pegawai.
- 8) Menjunjung tinggi kerja sama dan kebersamaan dalam organisasi.
- 9) Berkumpul bersama.

⁸⁵ Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, 36.

- 10) Mendukung pengembangan pegawai.
 - 11) Memberikan kesempatan sama kepada pegawai guna mengaktualisasikan diri selaras dengan kemampuan masing-masing.
 - 12) Memberikan tantangan pertama kepada pegawai baru.
 - 13) Menciptakan inovasi untuk memberdayakan pegawai.
 - 14) Memberikan kesempatan pegawai menerima informasi terlebih dahulu terkait lowongan pekerjaan.
 - 15) Memberikan kegiatan perkembangan.
 - 16) Mengutamakan keamanan pegawai.
 - 17) Memberikan kesan baik kepada pegawai baru.
 - 18) Data-data terkait tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, sejarah, penghargaan dan sejenisnya dibuat dalam bentuk tulisan.
 - 19) Memperkerjakan manajer yang menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, memiliki perilaku baik sehingga dapat menjadi teladan baik bagi bawahannya.
 - 20) Atasan mencontohkan melalui tindakan kepada bawahannya.⁸⁶
- e. Parameter Komitmen Organisasi

Pendapat Meyer dan Allen sering digunakan oleh peneliti di bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Psikologi. Mereka menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan

⁸⁶ Donni Juni Priansa, 236-239.

mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau tidak, yang terdiri dari tiga indikator, meliputi :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terus bekerja karena mereka ingin (*want to*) dan merasa cinta pada organisasi. Komitmen ini penting untuk dedikasi dan loyalitas, serta menunjukkan rasa memiliki, keterlibatan, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi serta bertahan di dalamnya.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan atau kontinyu berkaitan dengan kesadaran akan biaya dan risiko meninggalkan organisasi. Aspek komitmen berkelanjutan yakni pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi dan kurangnya alternatif yang tersedia. Komitmen ini didasari oleh pertimbangan untung rugi dan kesadaran akan kerugian besar, membuat karyawan bertahan karena merasa perlu, akibat tidak adanya pilihan lain.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif mencerminkan perasaan wajib untuk tetap bekerja di organisasi. Hal ini merupakan dimensi moral berdasarkan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa wajib (*ought to*)

bertahan. Komitmen normatif adalah tekanan normatif untuk bertindak demi tujuan dan minat organisasi, berdasarkan keyakinan moral tentang apa yang benar.⁸⁷



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

⁸⁷ Carole Serhan, dkk, 141.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sarwono, pendekatan kuantitatif adalah metode yang memberikan interpretasi melalui data statistik daripada bahasa lisan.⁸⁸ Pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang hasilnya berupa angka yang berguna untuk menguji hipotesis dan analisis menggunakan statistik. Margono berpendapat bahwa penelitian kuantitatif ialah penelitian yang didominasi oleh logika hipotesis yang menggunakan pemikiran deduktif untuk membentuk hipotesis lalu melakukan pengujian dilapangan kemudian hipotesis dibentuk berdasarkan data empiris yang didapatkan.⁸⁹

Penelitian kuantitatif menggunakan angka sepanjang proses pengumpulan, penafsiran, dan penyebaran data. Akan lebih mudah untuk menyampaikan hasil jika data disajikan dalam bentuk gambar, tabel, grafik, atau tampilan sederhana lainnya. Hasil penelitian statistik menunjukkan seberapa signifikan hubungan antar variabel. Oleh karena itu, bukan logika ilmiah yang menentukan arah hubungan, tetapi hasil analisis data. Karena memenuhi syarat-syarat ilmiah, yaitu data konkrit, empiris, objektif, rasional,

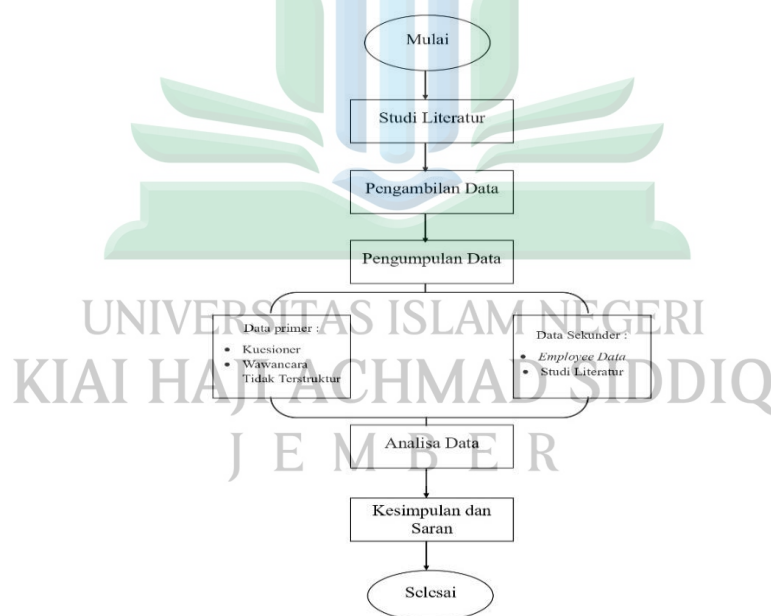
⁸⁸ Sigit Hermawan, Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 43-44.

⁸⁹ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), 64.

terukur, dan sistematis, metode penelitian kuantitatif biasanya disebut sebagai metode ilmiah.⁹⁰

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono, kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen diuji melalui penelitian kausalitas.⁹¹ Penelitian ini akan menyelidiki hubungan sebab-akibat antara variabel bebas yang merupakan faktor yang mempengaruhi, dan variabel terikat yang merupakan hasil yang dipengaruhi oleh variabel tersebut.⁹²

Tahapan-tahapan pendekatan kuantitatif diatas, disusun menggunakan diagram alur penelitian seperti gambar dibawah 3.1 dibawah.



Gambar 3.1
Diagram Alur Penelitian

⁹⁰ Sidik Priadana, Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Tangerang: Pascal Books, 2021), 41.

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 57-59.

⁹² Kevin Putra Mahendra, Ratih Indriyani, *Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan CV Mitra Perkasa Utomo*, Volume 7 Nomor 1, 2018.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah subjek atau objek penelitian secara keseluruhan, sementara sampel merupakan pecahan dari populasi yang diseleksi untuk merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Secara sederhananya, populasi dapat dimaknai sebagai kumpulan variabel yang menjadi fokus penelitian. Sugiyono mengartikan populasi sebagai area yang luas yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti dan dianalisis oleh peneliti untuk mencapai kesimpulan. Sebaliknya, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili subjek penelitian secara keseluruhan, dan hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.⁹³

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap (PKKWT) PT Maritim Batubara Pertama Cabang Probolinggo

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Crane Operator</i>	40
2	<i>Foreman</i>	5
3	Teknik (<i>Operator loader, Mechanic, Electrician, Fitter</i>)	33
4	Operasional (<i>Radio Room & Staff Kantor</i>)	12
5	<i>Driver</i>	1
6	<i>Office Boy</i>	1
	Jumlah	92

Penelitian ini berfokus pada 92 karyawan tetap PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton di Probolinggo yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sampling total, atau sampel jenuh, melibatkan semua anggota populasi. Keputusan untuk menggunakan metode ini dibuat

⁹³ Sidik Priadana, Denok Sunarsi, 159-160.

karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, jadi semua orang dalam populasi diambil sebagai subjek penelitian.⁹⁴

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen penelitian pada pendekatan kuantitatif adalah bagian penting dari proses pengumpulan data.⁹⁵ Menurut Suharsimi Arikuntoro, instrumen penelitian dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk membantu mereka mengumpulkan data, sehingga data yang mereka peroleh menjadi lebih terstruktur dan lebih mudah untuk dianalisis.⁹⁶ Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder berasal dari analisis dokumen lembaga atau literatur terkait, seperti buku dan majalah. Peneliti menggunakan observasi, wawancara terstruktur, dokumentasi, dan pengisian angket atau kuesioner untuk mendapatkan data kuantitatif.

1. Observasi dan wawancara tidak terstruktur

Serangkaian kegiatan pengamatan yang dilakukan dengan sengaja disebut observasi. Fokus observasi adalah fenomena sosial yang meliputi pola perilaku manusia, proses kerja, dan gejala sosial seringkali terkait. Ketika jumlah responden yang diselidiki tidak terlalu besar, metode observasi sering dipilih untuk analisis.⁹⁷ Observasi non-partisipasi adalah

⁹⁴ Sugiyono, 85.

⁹⁵ Sugiyono, 133.

⁹⁶ Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 2010), 134.

⁹⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 63.

jenis observasi yang paling umum digunakan. Peneliti hanya bertindak sebagai pengamat dan tidak secara aktif terlibat dalam aktivitas responden.⁹⁸

Penelitian ini juga menggunakan wawancara tidak terstruktur kepada *stakeholder* meliputi Direktur Utama/CEO (*Chief Executive Officer*), *Office Manager*, HRD (*Human Resource Development*) dan beberapa responden secara umum mengenai fenomena sosial yang di teliti.

2. Angket atau kuesioner

Angket, juga disebut kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari sekumpulan daftar pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian dan didasarkan pada variabel penelitian. Penyusunan angket berpedoman pada variabel yang kemudian dijabarkan dalam bentuk indikator lalu dibentuk pernyataan atau pertanyaan. Angket nantinya akan diberikan dan diisi oleh responden penelitian untuk memperoleh tanggapan dan jawaban.⁹⁹ Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yang memiliki jawaban untuk setiap pernyataan, sehingga responden hanya perlu memilah dan menandai setiap pernyataan dengan tanda *check list*.

Skala pengukuran yang digunakan pada instrumen pengumpulan data yakni *skala likert*. *Skala likert* dapat dipakai untuk mengukur tentang fenomena sosial yang meliputi pengukuran sikap atau perilaku manusia,

⁹⁸ Sugiyono, 244.

⁹⁹ Joko Subagyo, 54.

pendapatan dan persepsi.¹⁰⁰ Menggunakan *skala likert* akan dipaparkan variabel yang akan diuraikan menjadi indikator variabel lalu disusun dan disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Sehingga, pengolahan data menggunakan skor atas jawaban responden yakni dari rentang 1-5.

Tabel 3.2
Skala Likert¹⁰¹

TINGKATAN	NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 1 - Skala Likert

3. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada proses pengumpulan, mencatat, dan menyimpan informasi terkait permasalahan penelitian. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang didapatkan berupa hasil eksperimen, laporan tahunan, sejarah, visi dan misi perusahaan, dokumen yang dimiliki perusahaan, buku, jurnal-jurnal dan segala hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.¹⁰² Hasil dokumentasi termasuk kedalam data sekunder penelitian.¹⁰³ Pada penelitian ini bentuk dokumentasi juga berupa gambar.

¹⁰⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2002), 86.

¹⁰¹ Sugiyono, 152.

¹⁰² Nurul Zariah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 191.

¹⁰³ Sugiyono, 87.

D. Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk pengolahan data dan menyusun secara sistematis hasil penelitian. Sehingga penelitian dapat mudah dimengerti orang lain dan maksudnya tersampaikan dengan baik. Tujuan analisis data pada penelitian kuantitatif sebagai penggalian manfaat dari data yang didapatkan. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).¹⁰⁴ Pengolahan data menggunakan bantuan software komputer berupa aplikasi SPSS Versi 25, kemudian data dianalisis dan disimpulkan. Sebelum melakukan analisis, agar menjamin keabsahan data, dilakukan uji instrumen dan uji hipotesis. Proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, meliputi:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yakni proses menganalisa yang bertujuan mengukur kebenaran data. Alat ukur data dikatakan benar (*valid*), ketika alat yang digunakan dapat mengukur data yang harus diukur.¹⁰⁵ Pengujian kebenaran data perlu dilakukan uji validitas pada setiap butir-butir pernyataan kuesioner. Tingkat tinggi rendah kevalidan kuesioner atau angket diperkirakan dengan memakai metode *Pearson's Product Moment Corelation*, yakni memperkirakan hubungan antara nilai item pernyataan dengan nilai total seluruh pernyataan.

177. ¹⁰⁴ Lukas Setia Atmaja, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: ANDI, 2011),

¹⁰⁵ Nasution, *Metode Research...*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 74.

Proses penghitungan atau perkiraan validitas data dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25 dengan melihat R_{hitung} dan R_{tabel} yang diperoleh. Taraf signifikansi yang digunakan yakni 5%. Maka cara mudah membaca hasil pengolahan SPSS yakni:

- 1) Ketika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Ketika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.¹⁰⁶

Aplikasi SPSS versi 25 membantu dalam penghitungan atau perkiraan validitas data dengan melihat R_{hitung} dan R_{tabel} ($\alpha : n - 2$) $n =$ di mana n adalah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu 92 orang; taraf signifikansi adalah 5%. Nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai $R_{tabel} < R_{tabel}$. Pernyataan dianggap valid ketika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.¹⁰⁷ R_{tabel} ditemukan sebesar 0,207 (nilai *moment product*).¹⁰⁸ Tabel berikut menunjukkan pengujian selengkapnya:

Tabel 3.3
Hasil Validitas Kesadaran Diri (X₁)

No	Item	Sig	R_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	KD 1	0,05	0,643	0,207	Valid
2	KD 2	0,05	0,709	0,207	Valid
3	KD 3	0,05	0,657	0,207	Valid
4	KD 4	0,05	0,689	0,207	Valid
5	KD 5	0,05	0,678	0,207	Valid
6	KD 6	0,05	0,668	0,207	Valid
7	KD 7	0,05	0,582	0,207	Valid

¹⁰⁶ Mathar, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2013), 27.

¹⁰⁷ Mathar, 27.

¹⁰⁸ Sugiono, 443.

8	KD 8	0,05	0,505	0,207	Valid
9	KD 9	0,05	0,618	0,207	Valid
10	KD 10	0,05	0,511	0,207	Valid
11	KD 11	0,05	0,406	0,207	Valid
12	KD 12	0,05	0,524	0,207	Valid
13	KD 13	0,05	0,456	0,207	Valid
14	KD 14	0,05	0,631	0,207	Valid
15	KD 15	0,05	0,570	0,207	Valid
16	KD 16	0,05	0,521	0,207	Valid
17	KD 17	0,05	0,465	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024 (SPSS 25)

Variabel item kesadaran diri (X_1) dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis yang ditunjukkan di tabel 3.3. Secara keseluruhan, 17 item memiliki R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel} , sehingga atas dasar tersebut data dapat digunakan untuk diteliti.

Tabel 3.4
Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Item	Sig	R_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	LK 1	0,05	0,467	0,207	Valid
2	LK 2	0,05	0,518	0,207	Valid
3	LK 3	0,05	0,497	0,207	Valid
4	LK 4	0,05	0,580	0,207	Valid
5	LK 5	0,05	0,661	0,207	Valid
6	LK 6	0,05	0,555	0,207	Valid
7	LK 7	0,05	0,504	0,207	Valid
8	LK 8	0,05	0,455	0,207	Valid
9	LK 9	0,05	0,573	0,207	Valid
10	LK 10	0,05	0,386	0,207	Valid
11	LK 11	0,05	0,654	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024 (SPSS 25)

Variabel item lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis tabel 3.4. Secara keseluruhan, 11 item memiliki R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.5
Hasil Validitas Etos Kerja Islam (Z)

No	Item	Sig	R _{hitung}	R _{tabel}	Status
1	EKI 1	0,05	0,497	0,207	Valid
2	EKI 2	0,05	0,347	0,207	Valid
3	EKI 3	0,05	0,478	0,207	Valid
4	EKI 4	0,05	0,528	0,207	Valid
5	EKI 5	0,05	0,670	0,207	Valid
6	EKI 6	0,05	0,657	0,207	Valid
7	EKI 7	0,05	0,763	0,207	Valid
8	EKI 8	0,05	0,697	0,207	Valid
9	EKI 9	0,05	0,549	0,207	Valid
10	EKI 10	0,05	0,585	0,207	Valid
11	EKI 11	0,05	0,737	0,207	Valid
12	EKI 12	0,05	0,619	0,207	Valid
13	EKI 13	0,05	0,574	0,207	Valid
14	EKI 14	0,05	0,555	0,207	Valid
15	EKI 15	0,05	0,700	0,207	Valid
16	EKI 16	0,05	0,559	0,207	Valid
17	EKI 17	0,05	0,451	0,207	Valid
18	EKI 18	0,05	0,547	0,207	Valid
19	EKI 19	0,05	0,549	0,207	Valid
20	EKI 20	0,05	0,552	0,207	Valid
21	EKI 21	0,05	0,498	0,207	Valid
22	EKI 22	0,05	0,723	0,207	Valid
23	EKI 23	0,05	0,650	0,207	Valid
24	EKI 24	0,05	0,775	0,207	Valid
25	EKI 25	0,05	0,640	0,207	Valid
26	EKI 26	0,05	0,460	0,207	Valid
27	EKI 27	0,05	0,650	0,207	Valid
28	EKI 28	0,05	0,531	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024 (SPSS 25)

Variabel item etos kerja Islam (Z) dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis yang ditunjukkan di tabel 3.5. Secara keseluruhan, 28 item memiliki R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel}, sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Validitas Komitmen Organisasi (Y)

No	Item	Sig	R _{hitung}	R _{tabel}	Status
1	KO 1	0,05	0,440	0,207	Valid
2	KO 2	0,05	0,365	0,207	Valid
3	KO 3	0,05	0,490	0,207	Valid
4	KO 4	0,05	0,644	0,207	Valid
5	KO 5	0,05	0,520	0,207	Valid
6	KO 6	0,05	0,626	0,207	Valid
7	KO 7	0,05	0,619	0,207	Valid
8	KO 8	0,05	0,511	0,207	Valid
9	KO 9	0,05	0,529	0,207	Valid
10	KO 10	0,05	0,503	0,207	Valid
11	KO 11	0,05	0,606	0,207	Valid
12	KO 12	0,05	0,632	0,207	Valid
13	KO 13	0,05	0,652	0,207	Valid
14	KO 14	0,05	0,500	0,207	Valid
15	KO 15	0,05	0,267	0,207	Valid
16	KO 16	0,05	0,405	0,207	Valid
17	KO 17	0,05	0,583	0,207	Valid
18	KO 18	0,05	0,614	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024 (SPSS 25)

Variabel item komitmen organisasi (Y) adalah valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis yang ditunjukkan di tabel 3.6. Secara keseluruhan, 18 item memiliki R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel}, jadi dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini merupakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten suatu fenomena dari waktu ke waktu untuk menghasilkan hasil yang sebanding.¹⁰⁹ Metode *Alpha Cronbach* biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas, yang menghasilkan nilai antara 0 dan 1. Aplikasi SPSS versi 25 sering membantu dalam proses ini. Aplikasi ini

¹⁰⁹ Nasution, *Metode Research...*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 76.

menghasilkan *output* perhitungan termasuk nilai *Cronbach Alpha*, yang kemudian ditampilkan dalam tabel statistik reliabilitas.¹¹⁰ Menurut Suyuthi, pernyataan survei dianggap reliabel ketika koefisien alfabanya lebih besar dari 0,6.¹¹¹

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Kesadaran Diri (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.908	17

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.844	11

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja Islam (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.942	28

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.891	18

Sumber: Output SPSS 25, 2024

¹¹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 167.

¹¹¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 96.

Hasil uji reliabilitas yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Alpha Cronbach's yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap konsep yang mengukur ukuran keseluruhan dari variabel tersebut dapat dianggap reliabel. Akibatnya, item yang terkait dengan setiap variabel dapat digunakan sebagai pengukur.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mengetahui keberadaan masalah di dalam data regresi. Keberadaan uji asumsi klasik menjadi cara untuk memberikan gambaran model regresi yang akan digunakan. Data regresi dikatakan lulus uji asumsi ketika sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik, meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah pengukuran terkait tingkat normal distribusi data. Asumsi yang akan diuji yakni asumsi bahwa data telah terdistribusikan secara normal.¹¹² Uji normalitas bertujuan mengetahui peredaran data dalam setiap variabelnya, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pemilihan model analisis yang tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode *Kolmogrov-Smirnov*, yakni uji perbedaan data yang telah diuji normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan dengan mengacu pada:

¹¹² Purbayu Budi Santoso, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2013), 231.

- 1) Ketika Signifikansi (Sig) > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal.
- 2) Ketika Signifikansi (Sig) < 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal.¹¹³

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengukuran untuk mengetahui kemiripan variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi. Kesamaan antar variabel bebas akan menyebabkan hubungan yang kuat. Sehingga untuk menghindari bias antar variabel ketika pengujian pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* sebesar lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 membuktikan tidak terdapat multikolinearitas diantara setiap variabel bebas (*independen*) dalam penelitian.¹¹⁴

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji lanjutan ketika terdapat hubungan antar variabel bebas pada model regresi linier. Jika terdapat hubungan atau korelasi, maka menyebabkan masalah bernama autokorelasi. Masalah ini muncul disebabkan karena proses observasi yang dilakukan secara berturut dalam satu waktu yang sama. Jadi uji

¹¹³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 83.

¹¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 91.

autokorelasi digunakan untuk memperkirakan adanya autokorelasi didalam data penelitian. Untuk mendeteksi autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW) dengan tingkat signifikansi 5%, dengan beberapa pertimbangan, meliputi:

- 1) Ketika nilai DW dibawah -2 mengartikan bahwa ada autokorelasi positif.
- 2) Ketika nilai DW diantara -2 sampai +2 mengartikan bahwa tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Ketika nilai DW diatas +2 mengartikan adanya autokorelasi negatif.¹¹⁵

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dan *residual* pengamatan didalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini diperlukan dalam mendeteksi penyimpangan model karena hambatan varian yang berlainan dari observasi satu ke observasi lainnya. Jika varian dari *residual*, selisih antara data yang diteliti dengan nilai yang diperkirakan. Dalam satu proses observasi ke observasi berikutnya nilainya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Maka model regresi yang berhasil ialah hasil data yang tidak heteroskedastisitas.¹¹⁶ Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot pada *output* yang dihasilkan dengan beberapa pertimbangan, yakni :

¹¹⁵ Agung Abdul Rasul, *Praktikum Statistika Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), 134.

¹¹⁶ Agung Abdul Rasul, 136.

- 1) Ketika terdapat pola tertentu, titik-titik pada gambar *scatterplot* membentuk pola teratur seperti melebar, bergelombang dan menyempit, maka menandakan terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Ketika terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menandakan tidak terdapat heteroskedastisitas.¹¹⁷

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui penggunaan uji statistik yang diperkuat oleh analisis ekonometrika yakni uji parsial (Uji T). Uji Parsial (Uji T) adalah alat ukur untuk menguji pengaruh variabel secara sendiri-sendiri. Koefisien (hubungan) parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (dependen). Mengacu pada T_{test} dengan membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} . Hipotesis ditolak ketika taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan ketentuannya.

- a. Ketika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Ketika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.¹¹⁸

4. Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan teknik yang digunakan untuk memahami hubungan sebab akibat antar variabel dalam model yang lebih kompleks dibandingkan regresi berganda biasa. Menurut Retherford, analisis jalur

¹¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang : Undip, 2018), 138.

¹¹⁸ Agung Abdul Rasul, *Praktikum Statistika Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), 69.

merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam regresi berganda, dimana variabel independen tidak hanya mempengaruhi variabel dependen secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Menurut Savonno, analisis jalur adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang melekat antar variabel yang disusun dalam urutan waktu. Teknik ini menggunakan koefisien jalur sebagai alat ukur untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh suatu variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Menurut Kuncoro, analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk memahami dampak langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).¹¹⁹

Tujuan analisis jalur meliputi memahami dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dan mengungkapkan pola sebab-akibat yang lebih kompleks daripada hubungan linier langsung. *Path analysis* mengistilahkan variabel menjadi variabel bebas (*independen/eksogen*) variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat (*variabel dependen/variabel endogen*): variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.¹²⁰

Kesimpulannya analisis jalur adalah alat yang berguna untuk menguraikan dan memahami struktur kompleks hubungan antar variabel dalam berbagai bidang penelitian, memungkinkan peneliti untuk

¹¹⁹ Duryadi, *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris, Metode Path Analysis dan Analisis Menggunakan*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 32.

¹²⁰ Duryadi, 33.

mengidentifikasi dan mengukur pengaruh yang tidak dapat dilihat melalui analisis regresi sederhana. Tahapan dalam *Path Analysis*, meliputi :

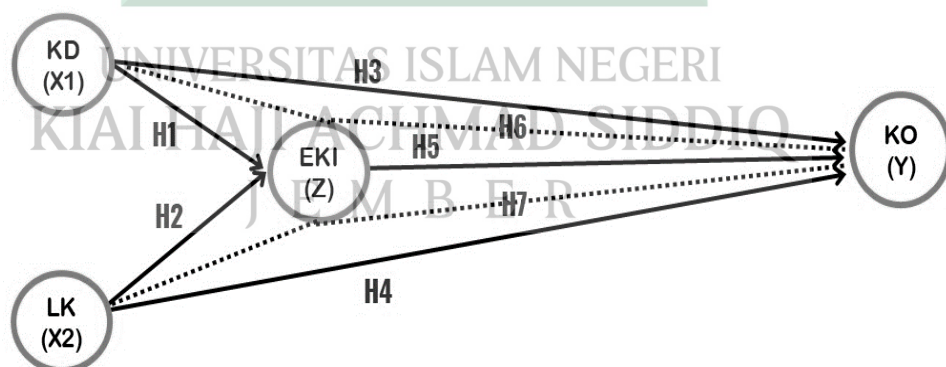
a. Merancang model berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan. Menyusun model konseptual berdasarkan teori yang relevan dan hipotesis penelitian.

b. Menentukan Model Diagram Jalur

Menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*). Diagram ini menunjukkan variabel eksogen (*independen*) dan endogen (*dependen*) serta arah hubungan antar variabel.

c. Membuat Persamaan Struktural.

Menyusun persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang telah dibuat.



Gambar 3.2
Model Diagram Alur

Uji Sobel (*Sobel Test*) digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dalam model regresi. Mediasi terjadi ketika pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) berlangsung melalui variabel

intervening (Z). Prosedur ini mengevaluasi apakah jalur mediasi ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) secara signifikan berbeda dari nol. Uji Sobel pada penelitian ini menggunakan *free sobel test* versi 4.0. Menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung dalam Uji Sobel dengan strategi *product of coefficients*, kita menggunakan nilai Z . Jika nilai Z lebih besar dari 1,96 (*two-tailed test* pada tingkat signifikansi 0,05), maka pengaruh tidak langsung dianggap signifikan.¹²¹



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

¹²¹ Herlina, dkk, Implementasi Rumus Sobel pada Web dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika dan Komputasi*, 2018, 19-24.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Maritim Batubara Pertama

PT. Maritim Batubara Pertama (MBP), Cabang Paiton Probolinggo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bongkar muat Batubara. Perusahaan bernama PT. Maritim Batubara Pertama (MBP), cabang Paiton Probolinggo. Didirikan pada tanggal 9 Mei 1997. Berlokasi di Jalan Raya Surabaya Situbondo Km. 141 Paiton Probolinggo 67291. Karyawan berjumlah 92 orang di PT MBP Cabang Paiton dan 10 orang di PT MBP bagian administrasi kantor di Surabaya.

Perusahaan Maritim Batubara berbasis di Jakarta dan memiliki cabang di Surabaya (Sakura Residence D1 Jl. Ketintang Baru Selatan, Ketintang, Gayungan Surabaya 60231, Tlp. 031 – 8275125, 8275135) serta di Paiton (Jl. Raya Surabaya – Situbondo Km. 141 Paiton, Probolinggo 67291, Tlp. 0335 – 771007). Berdiri sejak tahun 1997, perusahaan telah memiliki lebih dari 20 tahun pengalaman dalam layanan bongkar muat kargo batubara di PE Paiton, pemeliharaan alat berat, operasi kapal, dan penyewaan tongkang.

Kantor administrasi di Surabaya memiliki 10 karyawan, sementara kantor di Paiton memiliki sekitar 92 karyawan yang terbagi dalam bidang Staf, Teknis, dan Operasional. PT Maritim Batubara Pertama telah mendapatkan sertifikasi ISO 14001 dan ISO 45001 untuk standar

Manajemen Keselamatan, dengan keselamatan sebagai prioritas utama. Perusahaan ini sangat memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan yang terlibat dalam operasi alat berat dan batubara.¹²²

2. Logo PT Maritim Batubara Pertama

Adapun logo PT Maritim Batubara Pertama, sebagai berikut:



Gambar 4.1
Logo PT Maritim Barubara Pertama

Sumber : Company Profil PT MBP, diperbarui tahun 2023.

3. Visi Misi PT Maritim Batubara Pertama

Visi dan Misi PT Maritim Batubara Pertama yaitu :

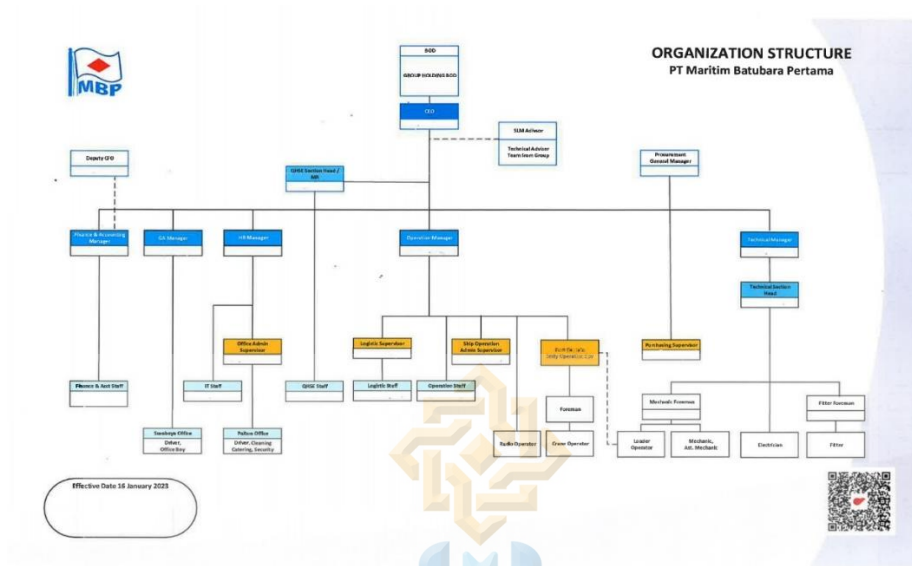
Visi : Menjadi perusahaan angkatan laut terkemuka yang mendukung kegiatan *supply chain* batubara di Indonesia.

Misi : Sebagai anak perusahaan yang memberikan dukungan operasional dalam menjalankan unit bisnis secara efektif, efisien dan keunggulan kompetitif sehingga memberikan manfaat sebaik-baiknya bagi semua pemangku kepentingan (*stake holder*).¹²³

¹²² Arsip Perusahaan, *Company Profil* PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo (*diperbarui Tahun 2022*)

¹²³ Arsip Perusahaan, *Company Profil* PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo (*diperbarui Tahun 2022*)

4. Struktur Organisasi PT Maritim Batubara Pertama



Gambar 4.2
Organization Structure PT Maritim Barubara Pertama
 Sumber : *Company Profil PT MBP, diperbarui tahun 2023.*

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

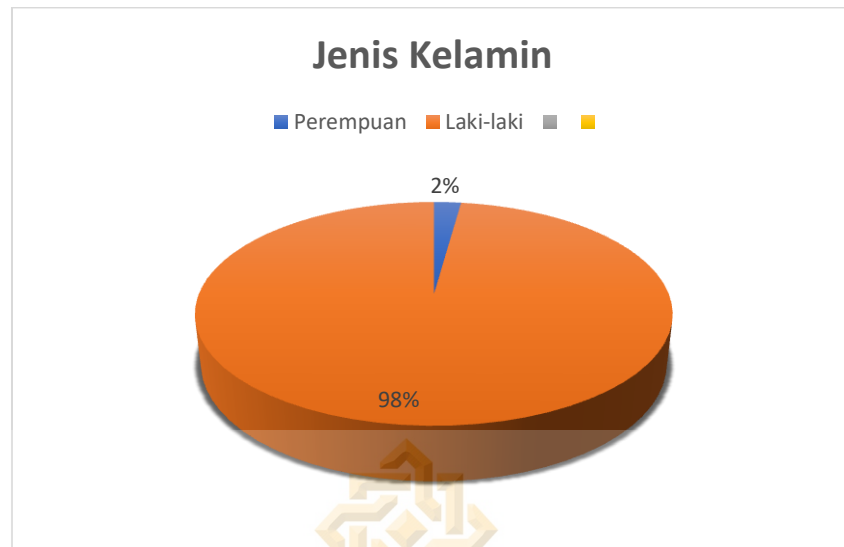
Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden disajikan dalam tabel dan diagram lingkaran berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	2	2%
Laki-laki	90	98%
Total	92	100%

Sumber : *Data sekunder Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.*

Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.1: 90 orang laki-laki (98%) dan 2 orang perempuan (2%).



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Sumber : Data sekunder Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

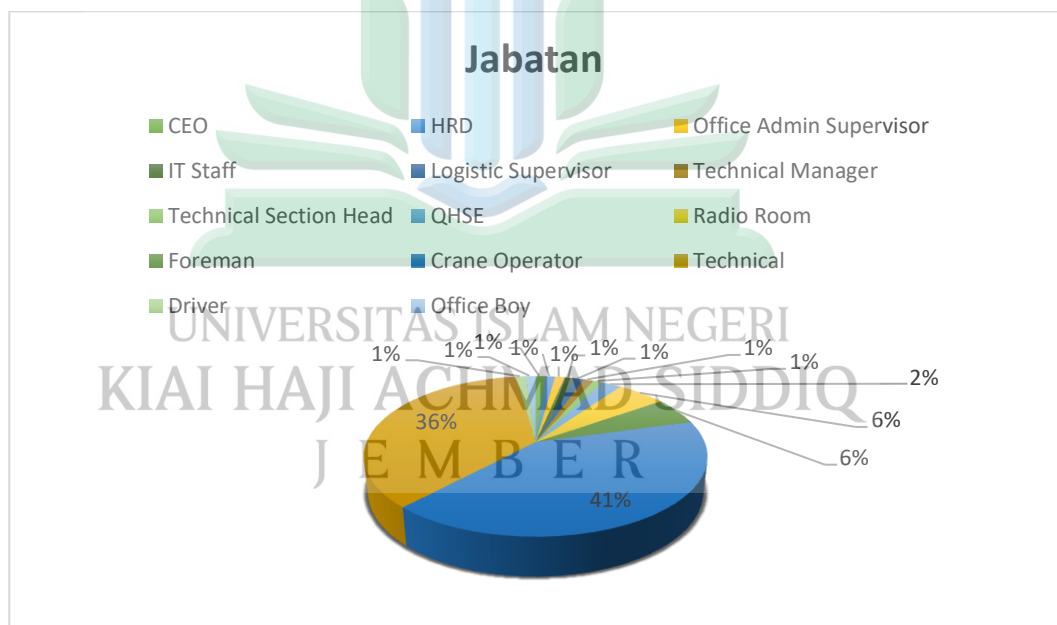
Berdasarkan jenis jabatan, karakteristik responden disajikan dalam tabel dan diagram lingkaran berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
CEO	1	1%
HRD	1	1%
Office Admin Supervisor	1	1%
IT Staff	1	1%
Logistic Supervisor	1	1%
Technical Manager	1	1%
Technical Section Head	1	1%
QHSE	2	2%
Radio Room	5	6%
Foreman	5	6%
Crane Operator	38	41%
Technical	33	36%
Driver	1	1%
Office Boy	1	1%
Total	92	100%

Sumber : Data sekunder Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, terdapat 14 jenis jabatan yang ada di PT Maritim Batubara Pertama, cabang Paiton, Probolinggo. Jabatan yang mendominasi yakni *crane operator* dan *technical*. Jumlah responden terbagi menjadi 14 jenis berdasarkan jabatan, diantaranya CEO 1 orang (1%), HRD 1 orang (1%), *Office Admin Supervisor* 1 orang (1%), *IT Staff* 1 orang (1%), *Logistic Supervisor* 1 orang (1%), *Technical Manager* 1 orang (1%), *Technical Section Head* 1 orang (1%), QHSE 2 orang (2%), *Radio Room* 5 orang (6%), *Foreman* 5 orang (6%), *Crane Operator* 38 orang (41%), *Technical* 33 orang (36%), *Driver* 1 orang (1%), dan *Office Boy* 1 orang (1%).



Gambar 4.4

Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Sumber : Data sekunder Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

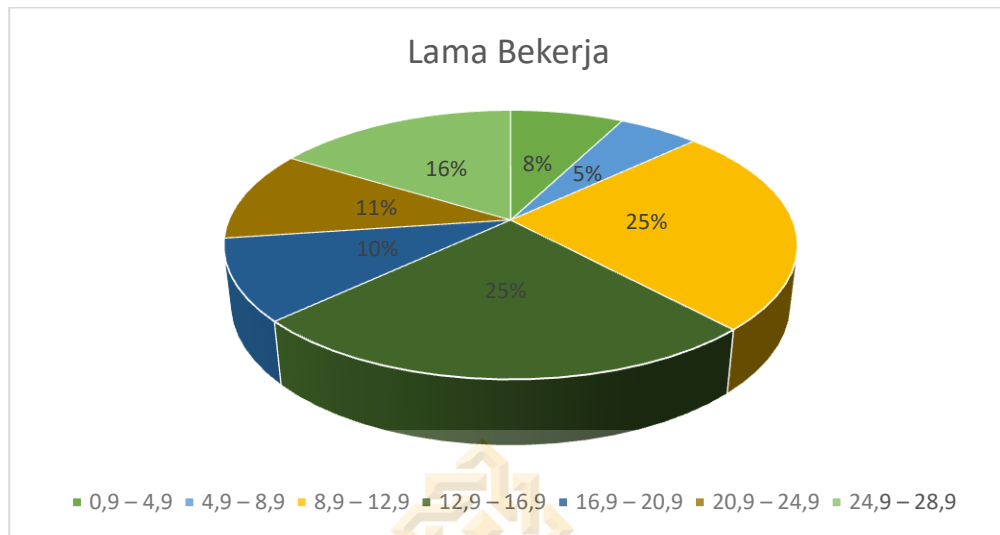
Berdasarkan lama bekerja, karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan diagram lingkaran, dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
0,9 – 4,9 Tahun	7	8%
4,9 – 8,9 Tahun	5	5%
8,9 – 12,9 Tahun	23	25%
12,9 – 16,9 Tahun	23	25%
16,9 – 20,9 Tahun	9	10%
20,9 – 24,9 Tahun	10	11%
24,9 – 28,9 Tahun	15	16%
Total	92	100%

Sumber : Output Ms. Excel Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, yang terbentuk dalam tabel distribusi frekuensi, terbagi menjadi 7 golongan jumlah rentang lama bekerja. Jumlah responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh rentang usia 8,9 – 12,9 tahun dan 12,9 – 16,9 tahun. Perincian 7 golongan responden berdasarkan lama bekerja, yakni rentang 0,9 – 4,9 tahun berjumlah 7 orang (8%), rentang 4,9 – 8,9 tahun berjumlah 5 orang (5%), rentang 8,9 – 12,9 tahun berjumlah 23 orang (25%), rentang 12,9 – 16,9 tahun berjumlah 23 orang (25%), rentang 16,9 – 20,9 tahun berjumlah 9 orang (10%), rentang 20,9 – 24,9 tahun berjumlah 10 orang (11%), dan rentang 24,9 – 28,9 tahun berjumlah 15 orang (16%).



Gambar 4.5

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Data sekunder Employee data dari PT MBP, diperbarui tahun 2024.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui peredaran data dalam setiap variabelnya, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pemilihan model analisis yang tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode *Kolmogrov-Smirnov*, yakni uji perbedaan data yang telah diuji normalitasnya dengan data baku. Dasar pengambilan kesimpulan ketika Signifikansi (Sig) > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal. Namun, ketika Signifikansi (Sig) < 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal.¹²⁴ Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* telah

¹²⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 83.

diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$, diartikan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 4.4
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

No	Signifikansi 2-Tailed	Ket
1	0,108	Normal

Sumber : Data primer diolah, output SPSS 25.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengukuran untuk mengetahui kemiripan variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* sebesar lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 membuktikan tidak terdapat multikolinearitas diantara setiap variabel bebas (*independen*) dalam penelitian.¹²⁵

Tabel 4.5
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1	Kesadaran Diri	0,242	4,125	Tidak ada multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja	0,348	2,870	Tidak ada multikolinearitas
3	Etos Kerja Islam	0,228	4,391	Tidak ada multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, output SPSS 25.

¹²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 91.

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas menerangkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1. Nilai VIF ketiga variabel menunjukkan kurang dari 10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model yang dilakukan dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji lanjutan ketika terdapat hubungan antar variabel bebas pada model regresi linier. Untuk mendeteksi autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW) dengan tingkat signifikansi 5%, dengan beberapa pertimbangan, diantaranya ketika nilai DW dibawah -2 mengartikan bahwa ada autokorelasi positif. Ketika nilai DW diantara -2 sampai +2 mengartikan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Ketika nilai DW diatas +2 mengartikan adanya autokorelasi negatif.¹²⁶

Tabel 4.6
Uji Autokorelasi Durbin-Watson

No	Nilai DW	Ket
1	1,519	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, output SPSS 25.

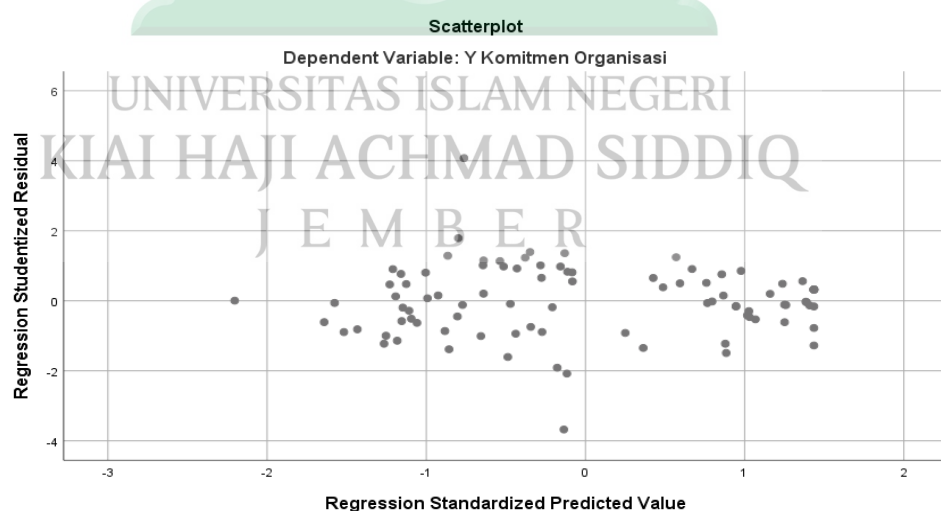
Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas menerangkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson menghasilkan

¹²⁶ Agung Abdul Rasul, *Praktikum Statistika Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), 134.

nilai diantara -2 sampai +2, sehingga dinyatakan tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dan *residual* pengamatan didalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot pada *output* yang dihasilkan dengan beberapa pertimbangan, yakni : Ketika terdapat pola tertentu, titik-titik pada gambar *scatterplot* membentuk pola teratur seperti melebar, bergelombang dan menyempit, maka menandakan terdapat heteroskedastisitas. Ketika terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menandakan tidak terdapat heteroskedastisitas.¹²⁷



Gambar 4.6
Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Plot

¹²⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang : Undip, 2018), 138.

Berdasarkan pada gambar 4.6 diatas menerangkan hasil uji heterokedastisitas dengan melihat grafik plot menunjukkan hasil bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui penggunaan uji statistik yang diperkuat oleh analisis ekonometrika yakni uji parsial (Uji T). Uji Parsial (Uji T) adalah alat ukur untuk menguji pengaruh variabel secara sendiri-sendiri. Koefisien (hubungan) parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis

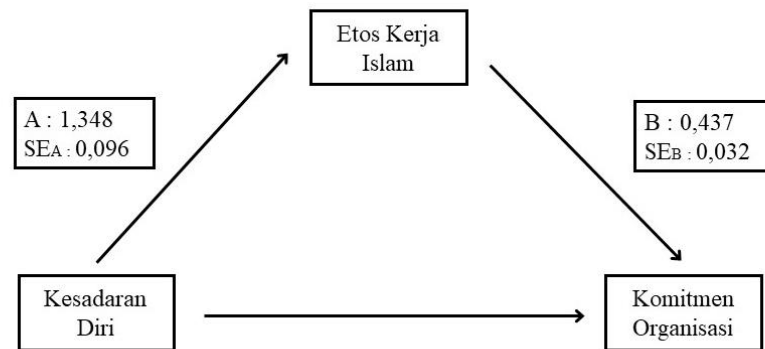
No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1	KD \gg EKI	Koefisien Determinasi = 0,687 Sig. = 0,000 t-statistik = 14,055 t-tabel = 1,99 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan Sig. < 0,05, artinya terdapat pengaruh antara kesadaran diri terhadap etos kerja Islam sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
2	LK \gg EKI	Koefisien Determinasi = 0,586 Sig. = 0,000 t-statistik = 11,290 t-tabel = 1,99 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan Sig. < 0,05, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap etos kerja Islam sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
3	KD \gg KO	Koefisien	Hasil tersebut menunjukkan Sig. < 0,05,

		Determinasi = 0,565	artinya terdapat pengaruh antara kesadaran diri terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis ketiga diterima.
		Sig. = 0,000	
		t-statistik = 10,810	
		t-tabel = 1,99	
		t-statistik > t-tabel	
4	LK >> KO	Koefisien Determinasi = 0,888	Hasil tersebut menunjukkan Sig. < 0,05, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis keempat dapat diterima.
		Sig. = 0,000	
		t-statistik = 26,680	
		t-tabel = 1,99	
		t-statistik > t-tabel	
5	EKI >> KO	Koefisien Determinasi = 0,671	Hasil tersebut menunjukkan Sig. < 0,05, artinya terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis kelima dapat diterima.
		Sig. = 0,000	
		t-statistik = 13,552	
		t-tabel = 1,99	
		t-statistik > t-tabel	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2024 (SPSS 25)

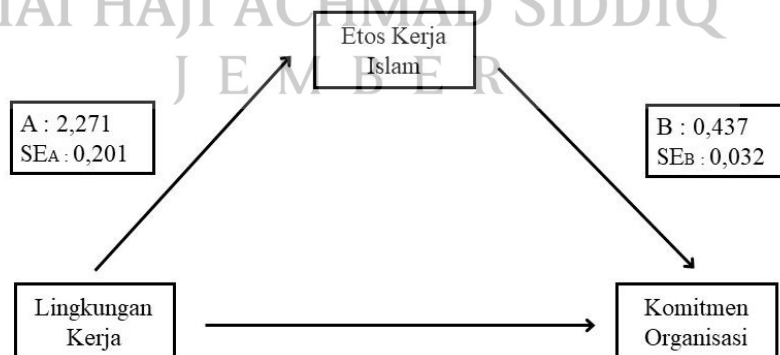
3. Path Analysis (Analisis Jalur) dan Uji Mediasi dengan Sobel test

Tahapan analisis jalur, pertama-tama kita membentuk jalur berdasarkan akar kuadrat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2). Setiap variabel dalam analisis jalur harus memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika ada variabel yang tidak memenuhi syarat ini, variabel tersebut harus dieliminasi dari analisis jalur.



Gambar 4.7
Analisis Jalur Uji Sobel Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Etos Kerja Islam

Berdasarkan pada tabel 4.7 menjelaskan adanya pengaruh langsung kesadaran diri terhadap komitmen organisasi dan kesadaran diri terhadap etos kerja Islam. Setelah di uji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai sobel sebesar 9,790 lebih besar dari 1,96, sehingga dinyatakan bahwa etos kerja Islam mampu memediasi pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi.



Gambar 4.8
Analisis Jalur Uji Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Etos Kerja Islam

Berdasarkan pada tabel 4.7 menjelaskan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja Islam. Setelah di uji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai sobel sebesar 8,705 lebih besar dari 1,96, sehingga dinyatakan bahwa etos kerja Islam mampu memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kesadaran Diri (X_1) Terhadap Etos Kerja Islam (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kesadaran diri (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (Z) berdasarkan uji yang dilakukan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa kesadaran diri berpengaruh terhadap etos kerja Islam dapat diterima. Disimpulkan bahwa tingkat kesadaran diri karyawan di PT MBP Probolinggo dinilai tinggi. Perusahaan mendorong peningkatan kesadaran diri melalui penerapan angket psikotes yang diberikan kepada seluruh karyawan secara tahunan. Angket tersebut mencakup aspek saran, keluhan, dan pengetahuan terkait bidang pekerjaan masing-masing karyawan. Perolehan dari hasil angket tersebut dijadikan sebagai sarana evaluasi untuk perusahaan serta untuk karyawan itu sendiri. Kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat kesadaran diri karyawan dalam tiga dimensi, yaitu kesadaran diri subjektif, kesadaran diri objektif, dan kesadaran diri simbolik. Selain itu, kesadaran diri yang tinggi juga

diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan etos kerja yang sesuai dengan prinsip Islam di kalangan karyawan.¹²⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Imam Syawali, Ahmad Suriadi, dan Shanty Komalasari yang menunjukkan bahwa kesadaran diri melalui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap etos kerja. Kesadaran diri mampu meningkatkan etos kerja Islam seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kesadaran diri tinggi dapat menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Kesadaran diri yang tinggi melalui pengelolaan kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan semangat kerja, sehingga memunculkan motivasi tinggi untuk berperilaku baik dan mencapai prestasi yang lebih baik.¹²⁹

Menurut teori Daniel Goleman menyatakan bahwa kesadaran diri termasuk kedalam aspek yang mengindikasikan tingginya kecerdasan emosional. Didukung oleh teori Danah Zohar dan Ian Marshall mengemukakan bahwa kesadaran diri menjadi salah satu ciri tingginya kecerdasan spiritual. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Imam Syawali, dkk bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap etos kerja.¹³⁰

Terdapat berbagai konsep etos kerja, di antaranya adalah etos kerja Islam. Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwa bekerja bukan

¹²⁸ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹²⁹ Imam Syawali, dkk, 2021, 27-43.

¹³⁰ Imam Syawali, dkk, 27-43.

hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. Tasmara menambahkan bahwa dari kata "etos" juga dikenal kata "etika" dan "etiket," yang mendekati pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan moralitas.¹³¹ Konsep ini berasal dari Al-Qur'an dan Hadis. Al-Qur'an mengandung banyak ayat yang menegaskan pentingnya bekerja, seperti ayat 39 dari Surah An-Najm.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Ayat diatas mengandung makna, “Tidak ada yang dapat diperoleh manusia kecuali dari apa yang telah diusahakannya.” Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa keberhasilan dan kesejahteraan hidup manusia didunia tergantung kepada besar kecilnya usaha yang sudah dilakukan.¹³²

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Etos Kerja Islam (Z)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (Z). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan etos kerja Islam pada setiap diri karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan menurunkan etos kerja Islam pada diri setiap karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT MBP Probolinggo dinilai sebagai lingkungan yang baik dan

¹³¹ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

¹³² Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

nyaman. Perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas yang memadai, seperti alat-alat keamanan diri, fasilitas kendaraan, layanan *medical check up*, serta penyediaan makanan dan minuman yang bergizi. Aspek lingkungan kerja yang positif juga tercermin dalam suasana kerja yang memuaskan, dengan ruangan yang luas, nyaman, dan suhu ruangan yang sesuai.¹³³

Selain itu, perusahaan juga membangun kesolidan hubungan antar karyawan melalui berbagai kegiatan, seperti acara makan bersama yang diadakan sesekali untuk seluruh karyawan. Acara tersebut biasanya dilengkapi dengan hiburan dan kesempatan untuk saling bersilaturahmi antar karyawan. Melalui kegiatan-kegiatan semacam itu, diharapkan dapat tercipta rasa nyaman yang sama di kalangan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, serta membantu membentuk etos kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam di kalangan karyawan.¹³⁴

Studi ini, seperti penelitian sebelumnya oleh Noventi Rina Mulyani, menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja. Perasaan bahagia akan mendorong tindakan yang baik dan meningkatkan fokus karyawan saat bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan etos kerja.¹³⁵

¹³³ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹³⁴ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹³⁵ Noventi Rina Mulyani, 1-13.

Sebuah hadits riwayat Ibnu 'Asakir memiliki arti, “Dari Anas ra mengatakan: Rasulullah saw bersabda, *“Dia bukan orang baik meninggalkan dunia ini semata-mata demi akhirat atau meninggalkan akhirat hanya kepentingan duniawi saja, namun ia harus mewujudkan keduanya. Karena kehidupan duniawi membawamu ke akhirat. Oleh karena itu, jangan pernah menjadi beban bagi orang lain lainnya.”* Hadits tersebut menjelaskan bahwa dunia menjadi tempat untuk mencari bekal untuk menuju alam akhirat. Islam mengajarkan manusia untuk menyeimbangkan urusan antara akhirat dan dunianya. Produktif bekerja menjadi ciri khas seorang muslim yang baik. Namun didalam menjalankan bekerja dianjurkan tidak hanya untuk memuliakan diri, akan tetapi perlu menjadikan bekerja sebagai aktualisasi dari amal sholeh dan menjadikan bekerja sebagai ibadah. Sehingga, etos kerja Islam dijadikan sebagai perilaku mendasar yang menjadi kebiasaan dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada sistem keimanan dan aqidah Islam.¹³⁶

Sangat penting bahwa etos kerja Islam membentuk sikap dan perilaku kerja yang bermoral dan bertanggung jawab. Etos kerja Islam, yang terdiri dari prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, disiplin, dan ketekunan, dapat memperkuat integritas karyawan, membangun kepercayaan pelanggan, dan meningkatkan reputasi perusahaan. Selain itu, etos kerja Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan

¹³⁶ Muhammad Ala'uddin dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam, Volume 9 Nomor 1, *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 2023, 55-72.

saling menghormati, yang mendukung produktivitas, dan mendukung komitmen keberlanjutan perusahaan.¹³⁷

3. Pengaruh Kesadaran Diri (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel kesadaran diri (X_1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima. Disimpulkan bahwa kesadaran diri berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Setelah dilakukan analisis, ternyata tingkat kesadaran diri yang tinggi pada karyawan tentu memiliki dampak positif yang sama terhadap faktor lain, seperti komitmen organisasi. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan di PT MBP Probolinggo melalui pengisian angket mungkin tidak secara efektif meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Sebagian karyawan masih bertahan di perusahaan karena terpaksa dan merasa terbebani dengan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.¹³⁸

Terdapat bukti nyata bahwa sebagian karyawan memperlakukan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan tidak benar. Contohnya, ada karyawan yang mengumpulkan makanan dan minuman bergizi yang seharusnya untuk konsumsi pribadi, namun justru dijual. Selain itu, persoalan keselamatan karyawan juga menjadi perhatian, dimana masih

¹³⁷ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, 71-75.

¹³⁸ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

ada karyawan yang memperjualbelikan perlengkapan kerja yang diberikan oleh perusahaan, seperti sepatu dan pakaian kerja.¹³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah, ditemukan bahwa kesadaran diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Orang-orang dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi mampu membentuk sistem nilai yang memungkinkan mereka untuk melakukan introspeksi dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut; di sisi lain, orang-orang dengan tingkat kesadaran diri yang rendah cenderung kurang menghargai diri sendiri, mengalami kesulitan untuk mengendalikan perilaku mereka, dan sering mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain. Orang-orang dengan tingkat kesadaran diri yang matang akan mengetahui bahwa orang-orang dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi.¹⁴⁰

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama: kepedulian terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan kesetiaan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi menggabungkan nilai dan kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi mereka. Akibatnya, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memaksimalkan kemampuan mereka demi kemajuan organisasi dan peningkatan kinerja kerja.¹⁴¹

¹³⁹ Sriwahyudi Wiwoho dan Emy Setyo Rahayu, diwawancarai oleh Peneliti, Probolinggo, 7-8 Desember 2023

¹⁴⁰ Arbie Yusril Dalimunthe, Bunga Aditi, Muhammad Fauzan Azhmy, 33-41.

¹⁴¹ Donni Juni Priansa, 234.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada disetiap diri karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka komitmen karyawan pada organisasi juga akan menurun. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT MBP Probolinggo dinilai positif dan menyenangkan. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa usaha-usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan dapat berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya kondisi kerja yang memadai, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, serta hubungan yang baik antar sesama karyawan, kemungkinan besar komitmen karyawan akan meningkat sehingga mereka lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan daripada mencari pekerjaan lain.¹⁴²

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya karya Arif Rachman Putra menyebutkan lingkungan kerja menghasilkan dampak yang aktif terhadap komitmen organisasi. Sebuah lingkungan kerja yang baik mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja secara prima, terjaga, dan tenteram. Lingkungan kerja yang ideal mendukung pelaksanaan

¹⁴² Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

sistem kerja yang efisien dan efektif. Studi oleh Danish *et al.* juga menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan cenderung lebih tertarik dan merasa memenuhi kebutuhan mereka jika lingkungan kerja mereka mendukung dan memberikan rasa aman. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan dalam mengelola lingkungan kerja dengan baik, dengan tujuan meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan sehingga semua pihak dapat merasakan manfaatnya.¹⁴³

Kochan dan Dyer menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen bersama atau komitmen karyawan pada organisasi yakni strategi bisnis yang mendukung; Komitmen terhadap nilai-nilai manajemen; Pendapat yang efektif dalam alokasi sumber daya untuk pembuatan strategi. Rekrutmen berdasarkan stabilitas kerja; Investasi dalam pelatihan dan pengembangan; Kompensasi kontinjensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi, dan kontribusi. Seleksi berdasarkan standar yang tinggi; Desain tugas yang luas dan kerja sama tim; Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah; dan Iklim kerja yang mendorong kerjasama dan kepercayaan.¹⁴⁴

¹⁴³ Arif Rachman Putra, dkk, 44-53.

¹⁴⁴ Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, 36.

5. Pengaruh Etos Kerja Islam (Z) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan analisis, terungkap bahwa variabel etos kerja Islam (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan kepada organisasinya. Penerapan Etos Kerja Islam di PT MBP Probolinggo bertujuan untuk memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Salah satu strategi yang digunakan adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai Etos Kerja Islam ke dalam penilaian kompetensi karyawan. Hal ini mencakup kebiasaan berinteraksi sopan, kemampuan kerja, dan kedisiplinan dalam mengikuti aturan organisasi.¹⁴⁵

Studi sebelumnya oleh Tatik Suryani dan Reno Triyono menemukan bahwa etos kerja Islam memiliki efek yang langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menemukan bahwa menerapkan etos kerja Islam bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu indikator dari komitmen organisasi adalah kesiapan untuk bertindak nyata demi kepentingan organisasi, serta ketaatan pada aturan organisasi dan praktik etika yang mencerminkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹⁴⁶ Tatik Suryani, Reno Triyono, The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with Job Satisfaction as a Mediating Variabel, Volume 7 Nomor 2, *Business and Finance Journal*, 2022, 117-130.

Pendapat Meyer dan Allen (1993) bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau tidak, yang terdiri dari tiga indikator, meliputi : (1) Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terus bekerja karena mereka ingin (*want to*) dan merasa cinta pada organisasi. Komitmen ini penting untuk dedikasi dan loyalitas, serta menunjukkan rasa memiliki, keterlibatan, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi serta bertahan di dalamnya. (2) Komitmen berkelanjutan atau kontinyu berkaitan dengan kesadaran akan biaya dan risiko meninggalkan organisasi. Ada dua aspek: pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi dan kurangnya alternatif yang tersedia. Komitmen ini didasari oleh pertimbangan untung rugi dan kesadaran akan kerugian besar, membuat karyawan bertahan karena merasa perlu, akibat tidak adanya pilihan lain. (3) Komitmen normatif mencerminkan perasaan wajib untuk tetap bekerja di organisasi. Hal ini merupakan dimensi moral berdasarkan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa wajib (*ought to*) bertahan. Komitmen normatif adalah tekanan normatif untuk bertindak demi tujuan dan minat organisasi, berdasarkan keyakinan moral tentang apa yang benar.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Carole Serhan, dkk, 141.

6. Pengaruh Kesadaran Diri (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Melalui Etos Kerja Islam (Z)

Pembahasan mengenai pengaruh kesadaran diri (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui etos kerja Islam (Z) sebagai variabel intervening bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kesadaran diri memiliki dampak terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja Islam berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kesadaran diri dan komitmen organisasi. Penerapan etos kerja Islam yang kuat di PT MBP Probolinggo dapat memberikan dorongan tambahan bagi kesadaran diri karyawan. Dengan memprioritaskan nilai-nilai Islam dalam kerja, ini juga dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini ditekankan karena tingkat kesadaran diri yang tinggi saja tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan komitmen terhadap organisasi.¹⁴⁸

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Syawali, Ahmad Suriadi, dan Shanty Komalasari, yang menunjukkan bahwa kesadaran diri melalui variabel kecerdasan emosional memiliki dampak pada etos kerja.¹⁴⁹ Selain itu, hasil penelitian Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah juga menjelaskan bahwa *self-awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹⁴⁹ Imam Syawali, dkk, 27-43.

¹⁵⁰ Uswatun Hasanah, dkk, 136-146

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai dedikasi karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dalam keinginan dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai visi dan misinya.¹⁵¹

Kesetiaan karyawan dicapai ketika ada keikhlasan dan ketulusan dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. Tasmara menambahkan bahwa dari kata "etos" juga dikenal kata "etika" dan "etiket," yang mendekati pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan moralitas.¹⁵²

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Melalui Etos Kerja Islam (Z)

Pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui etos kerja Islam (Z) sebagai variabel intervening adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman di PT MBP Probolinggo dapat secara langsung meningkatkan

¹⁵¹ Donni Juni Priansa, 234.

¹⁵² Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

etos kerja Islam dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, bahkan faktor etos kerja Islam juga turut membantu meningkatkan komitmen organisasi.¹⁵³

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Rachman Putra dan Rahayu Mahardikaningsih, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi.¹⁵⁴ Noventi Rina Mulyani juga menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja.¹⁵⁵

Menurut Alex S Nitisemito, Hubungan yang harmonis mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berdampak positif pada kinerja mereka. Hubungan yang ideal antara rekan kerja karyawan yakni harus harmonis dan bebas dari intrik.¹⁵⁶

Komitmen organisasi pada pegawai adalah proses yang perlu dilakukan secara terus-menerus. Perusahaan dapat melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik seperti, menyiapkan ruang komunikasi dua arah, membangkitkan homogenitas berbasis, menciptakan kesetaraan antar pegawai, menjunjung tinggi kerja sama dan kebersamaan dalam

¹⁵³ Observasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo, September - Desember 2023.

¹⁵⁴ Arif Rachman Putra, dkk, Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi, Volume 06 Nomor 01, *Jurnal Edunomika*, 2022, 51.

¹⁵⁵ Noventi Rina Mulyani, Pengaruh Hubungan Antar Manusia , Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai, *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 2021, 1-13.

¹⁵⁶ Nurul Mutiara R. A, Setyabudi Indartono, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani*, 2018, 624-625

organisasi, berkumpul bersama, memberikan kesempatan pegawai menerima informasi terlebih dahulu terkait lowongan pekerjaan, memberikan kegiatan perkembangan dan mengutamakan keamanan pegawai.¹⁵⁷



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

¹⁵⁷ Donni Juni Priansa, 236-239.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kesadaran diri (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (Z). Danah Zohar dan Ian Marshall mengemukakan bahwa kesadaran diri menjadi salah satu ciri tingginya kecerdasan spiritual.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islami (Z). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan etika kerja Islami pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan etika kerja Islami pegawai. Noventi Rina Mulyani, menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kesadaran diri (X_1) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran diri yang tinggi berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah, ditemukan bahwa kesadaran diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi .

4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Selain itu, kesadaran diri juga memiliki pengaruh langsung pada komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam organisasi, dan kesadaran diri juga berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Arif Rachman Putra menyebutkan lingkungan kerja menghasilkan dampak yang aktif terhadap komitmen organisasi.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa etos kerja Islam (Z) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Etos kerja Islam juga mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam yang lebih tinggi pada pekerja sebanding dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Tatik Suryani dan Reno Triyono menemukan bahwa etos kerja Islam memiliki efek yang langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa etos kerja Islam (Z) dapat mengontrol pengaruh kesadaran diri (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y). Ini menunjukkan bahwa melalui etos kerja Islam, kesadaran diri mempengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung. Di PT MBP Probolinggo, penerapan etos kerja Islam yang konsisten dapat meningkatkan kesadaran diri karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Uswatun Hasanah

dan Siti Mujannah juga menjelaskan bahwa *self-awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa etos kerja Islam (Z) mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan etos kerja Islam, sehingga melalui peningkatan etos kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi. Arif Rachman Putra dan Rahayu Mahardikaningsih, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi.

B. Saran-saran

1. Bagi PT Maritim Batubara Pertama

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan, strategi dapat difokuskan pada peningkatan kesadaran diri, lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan etos kerja Islam. Temuan ini memberikan dasar untuk mengambil langkah-langkah konkret guna meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT-MBP. Langkah-langkah tersebut dapat berupa menyusun TNA (*Training Need Analysis*), mengadakan pelatihan manajemen diri untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan, dan membuat SOP (*Standard Operating Procedure*) lingkungan kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang ingin mengeksplorasi topik yang sama, disarankan untuk memperluas indikator yang terkait dengan kesadaran diri, lingkungan kerja, etos kerja Islam, dan komitmen organisasi. Selain itu, direkomendasikan untuk melakukan pengujian dengan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan karyawan, dan pelatihan karyawan.

3. Bagi Prodi Manajemen Dakwah

Hasil penelitian ini memiliki potensi untuk diterima dengan baik, yang mana dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu dalam Program Studi Manajemen Dakwah.



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

DAFTAR PUSTAKA

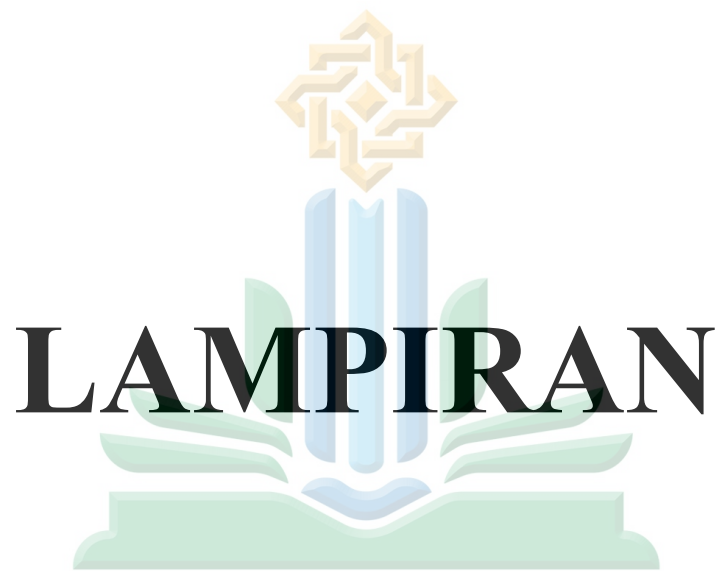
- Ahmad Tarmizi, J. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa (JBM)*, 25.
- Aisyah Rodhwa Nisa, P. P. (2021). Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia 4-5 Tahun: Tinjauan Pada Aspek Kesadaran Diri Anak. *Jurnal AUDHI*, 1-7.
- Anita Rahmawaty, F. A. (2022). Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 74.
- Arbie Yusril Dalimunthe, B. A. (2023). Self-Awareness dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia*, 33-41.
- Arif Rachman Putra, d. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Edunomika*, 51.
- Arikuntoro, S. (2010). *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Atmaja, L. S. (2011). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: ANDI.
- Besse Amawisuda Ningsi, L. A. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan atas Kualitas Produk dan Pelayanan dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika dan Aplikasinya*, 8-16.
- Boby Hendra Widodo, F. S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelindo Teluk Bayur, Padang). *Jurnal INA-Rxy Papers*, 1-14.
- Carole Serhan, d. (2022). , Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions Amongst Islamic Bank Employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 141.
- Diyah Fitriyani, d. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 25.
- dkk, I. W. (2019). The Impact of Customer Experience on Customer Behavior Intention Use in Social Media Commerce, an Extended Expectation Confirmation Model: An Empirical Study”, . *Management Science Letters Volume 9 issue 12*.

- Duha, T. (2020). *Motivasi untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris, Metode Path Analysis dan Analisis Menggunakan* . Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginie Aulia Rawani, F. A. (2021). , Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8147-8152.
- Herawati, d. (2020). Influence of Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance Transportation Department in Merangin Regency. *Journal of Economics, Business and Government Challenges*, 77.
- Hermawan, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Imam Syawali, d. (2021). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al Husna*, 27-43.
- Ita Rahmawati, L. S. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas A. Wahab Hasbullah.
- Kevin Putra Mahendra, R. I. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan CV Mitra Perkasa Utomo. *Jurnal AGORA Volume 7 Nomor 1*, 1-5.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lisna, d. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa manajemen STIE Amkop Makassar*, 1-10.
- M. Askari Zakariah, V. A. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*. Sulawesi Tenggara: PP Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
- Mathar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*. Makassar: Alauddin University Pers.

- Milasari. (2023). Etos Kerja Sebagai Cerminan Pribadi Unggul dan Islami. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5063-5076.
- Minh, L. T. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Management Science Letters* 10, 3309-3311.
- Muhammad Andi Prayogi, A. d. (2023). Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace, Organizational Changes, Work Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 123-150.
- Mulyani, N. R. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia , Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 1-13.
- Musalim Ridlo, e. a. (2022). Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance. *Management Analysis Journal* 11, 95-102.
- Nisrina Hamid, d. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 204-206.
- Nurrokhmah, S. (2019). Kesadaran Diri untuk Sembuh Pada Remaja Pengguna Narkoba Di Pondok Pesantren Bidayatussalikin. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 86.
- Nurul Mutiara R. A, S. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani*, 624-625.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puji Lestari, L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tira Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business* , 378-388.
- Rasul, A. A. (2010). *Praktikum Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rawani, G. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8147-8152.

- Ria Mardiana Yusuf, D. S. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi)*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.
- Riana, R. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1539-1565.
- Ridha Fuady, d. (2022). Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 52.
- Rika Septianingsih, d. (u.d.). Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 360-372.
- Risky Anugrah Saputra, d. (2018). Analisis Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. *Jurnal EMBA*, 698-707.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA*, 958-967.
- Santoso, P. B. (2013). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sidik Priadana, D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Stiamak*, 34.
- Siti Maisarah Hasibuan, S. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 71-80.
- Solimun, A. A. (2017). *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Subagyo, J. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto, d. (2018). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sukardi, H. P. (2022). Motivasi Kerja dalam Dimensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Sung Shim International. *Journal Economics, Management and Business*, 35.
- Suryani, F. D. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 30-43.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Depok: Gema Insani.
- Tatik Suryani, R. T. (2022). The Influence of Organizational Culture, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with Job Satisfaction as a Mediating Variabel. *Business and Finance Journal Volume 7 Nomor 2*, 117-130.
- Ubaidilla, M. A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 55-72.
- Uswatun Hasanah, d. (2020). , The Effecy of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 136-146.
- Widyanti, R. (2011). *Dasar Karir Individu dan Program Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XI Kalimantan di Banjarmasin*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Willy Abdillah, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Wiwoho, S. (2023). *Penyusunan Budaya Kerja Perusahaan dalam Mendukung Tercapainya Visi Misi dan Strategi yang Telah Ditetapkan*. Jakarta: Mini Tesis Output Pelatihan HRD seluruh Indonesia.
- Zariah, N. (2007). *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iin Sundosia
Nim : 204103040016
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo”** bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

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

Jember, 15 JUNI 2024

Saya yang menyatakan



Iin Sundosia

Nim: 204103040016

Matriks Penelitian Kuantitatif

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI DAN PROSEDUR PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.	(X ₁) Kesadaran Diri (X ₂) Lingkungan Kerja (Z) Etos Kerja Islam (Y) Komitmen Organisasi	(X ₁) Indikator kesadaran diri (<i>Self-Awareness</i>) menurut Daniel Goleman, meliputi : 1. Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri. 2. Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri. 3. Mempunyai sikap mandiri. 4. Dapat membuat keputusan dengan tepat. 5. Terampil mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan	1. Data primer yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dan kuesioner. 2. Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari observasi melalui dokumentasi di PT Maritim Batubara Pertama. Contoh : <i>Employee Data</i>	1. Peneliti menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian menggunakan kausalitas. 2. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian data dalam penelitian ini yakni <i>Path Analysis</i> . 3. Pengukuran data menggunakan skala likert.	1. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 3. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 4. Apakah lingkungan

		<p>keyakinan.</p> <p>6. Dapat mengevaluasi diri.¹⁵⁸</p> <p>(X₂) Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja.¹⁵⁹ <p>(Z) Indikator Etos Kerja Islam menurut Toto Tasmara, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur dan memiliki komitmen. 2. Bertanggung jawab. 3. Istiqomah dalam bekerja, sehingga memiliki pendirian kuat. 		<p>kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 6. Apakah kesadaran diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui etos kerja Islam
--	--	---	--	--

¹⁵⁸ Ridha Fuady, dkk, *Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin*, Volume 3 Nomor 1, Jurnal Al Husna, 2022, 52.

¹⁵⁹ Nurul Mutiara R. A, Setyabudi Indartono, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani, 2018, 624-625.

		<p>4. Berani menghadapi tantangan.</p> <p>5. Ikhlas dan bermoral tinggi.</p> <p>6. Kreatif dalam bekerja.</p> <p>7. Mandiri dalam bekerja.</p> <p>8. Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.¹⁶⁰</p> <p>(Y) Indikator Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif. 2. Komitmen berkelanjutan. 3. Komitmen normatif.¹⁶¹ 		<p>karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?</p>
--	--	--	--	---

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
LEMBER

¹⁶⁰ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, dkk, Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator, Volume 10 Number 01, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2022, 74.

¹⁶¹ Carole Serhan, dkk, *Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions Amongst Islamic Bank Employees*, Volume 14 Nomor 2, *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 2022, 141.

KARTU BIMBINGAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://uin.jember.cjb.net> – e-mail : fdakwah@uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : lin Gundobita
NIM : 204103040016
Jurusan : Manajemen dan Penyiaran Islam
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam sebagai Variabel Intervening di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo.
Dosen Pembimbing : Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	18/01/2024	Review Jurnal, Matriks & BAB I	
2	25/01/2024	Revisi BAB I, II, & III	
3	01/02/2024	Konsultasi BAB I, II, & III, ACC Sempro	
4	15/02/2024	Revisi Sempro	
5	22/02/2024	Menyerahkan data kuesioner	
6	06/03/2024	Menunjukkan hasil olah data	
7	20/03/2024	BAB IV	
8	24/03/2024	Revisi BAB IV	
9	08/04/2024	BAB V	
10	15/05/2024	Revisi BAB V	
11	16/05/2024	Pengecekan BAB I - V	
12	17/05/2024	ACC Sidang	
13			
14			
15			
16			

Mengetahui,
Kajur. Manajemen Dakwah

Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.
 NIP. 1991042321018012002

SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://idakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.1060/Ujn.22/6.a/PP.00.9/4/2024 04 April 2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pimpinan dan Segenap Karyawan PT Maritim Batubara Pertama
Cabang Paiton, Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : lin Sundosia
NIM : 204103040016
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 \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Kesadaran Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo "

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



SURAT SELESAI PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : 828/MBP-PTN/ADM /IV/24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Hafid, S.Sos.,M.M
 Jabatan : Chief Executive Officer
 Alamat : PT Maritim Batubara Pertama
 Jl. Raya Surabaya Situbondo KM 141, Paiton – Probolinggo

Dengan ini menyatakan nama berikut :

Nama : lin Sundosia
 NIM : 204103040016
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Semester : VIII (delapan)

Benar – benar telah melakukan Penelitian Skripsi dengan Judul “ Pengaruh Kesadaran Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo “, selama ± 30 hari.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, sekiranya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, 25 April 2024



Abdul Hafid, S.Sos., MM
 CEO

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

Surabaya Office :
 Sakura Residence D.1
 Jl. Ketintang Baru Selatan
 Ketintang, Gayungan
 Surabaya 60231
 Jawa Timur Indonesia

P +62 (31) 8275125
 +62 (31) 8275135

Paiton Office :
 Jl. Raya Surabaya Situbondo KM 141
 Paiton - Probolinggo 67291
 Jawa Timur - INDONESIA

P +62 (335) 771007
 F +62 (335) 771822


JURNAL PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Senin, 04 September 2023 – Jum'at 29 Desember 2023	Pra-Penelitian dan observasi bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	
2	Senin, 11 Desember 2023	Menyebarkan pre-test kuesioner	
3	Kamis, 04 April 2024	Menyerahkan surat penelitian	
4	Jum'at, 05 April 2024	Menyebarkan kuesioner	
5	Rabu, 24 April 2024	Melengkapi data pendukung	
6	Rabu, 24 April 2024	Selesai penelitian	
7	Jum'at, 26 April 2024	Meminta tanda tangan serta pemberian surat selesai penelitian	

Probolinggo, 26 April 2024
PT Maritim Batubara Pertama


Abdul Hafid, S. Sôs., M. M

Chief Executive Officer

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

KUESIONER

Judul Penelitian

Pengaruh Kesadaran Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening di Pt Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo

A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk penelitian, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “check list” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya.

Terima kasih.

ANGKET

NAMA :

BIDANG/JABATAN :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
(Z) ETOS KERJA ISLAM						
1	Saya selalu bersyukur dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan tulus dan bersungguh-sungguh.					
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat.					
4	Saya meyakini bahwa bekerja merupakan titipan Tuhan.					
5	Saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan merupakan tanggung jawab dari Tuhan.					
6	Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan.					
7	Saya melakukan tugas sesuai dengan jabatan.					
8	Tanggung dan pantang menyerah dalam bekerja.					
9	Saya menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.					
10	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (<i>Standar Operating Procedure</i>) yang telah ditetapkan perusahaan.					
11	Saya membutuhkan apresiasi dari perusahaan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi.					
12	Saya memerlukan kesempatan untuk mengembangkan gagasan orisinal.					
13	Saya dapat mencapai tujuan hidup dengan bekerja.					
14	Saya meyakini bahwa bekerja keras itu memuaskan.					
15	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.					
16	Saya bekerja karena merupakan bentuk taat kepada perintah Tuhan.					
17	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas, bukan karena demi mencari uang atau jabatan.					
18	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman dan damai.					
19	Saya menikmati bekerja diperusahaan ini.					
20	Saya dapat menyalurkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
21	Kerja memberikan kesempatan berkarya dengan kemampuan saya.					
22	Pekerjaan membuat saya menjadi mandiri sehingga tidak menjadi tanggungan orang lain.					
23	Pendapatan saya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
24	Atasan menghormati saya sebagai karyawannya.					
25	Hasil karya saya memberikan kehormatan.					
26	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal dan penuh kerendahan hati.					
27	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat.					
28	Saya melakukan pekerjaan dengan profesional dan penuh pengabdian.					
(Y) KOMITMEN ORGANISASI						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang di luar organisasi.					
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri.					
4	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat dengan karyawan di perusahaan ini.					
5	Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di perusahaan ini.					
6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
7	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada perusahaan ini.					
8	Berpindah dari perusahaan ini ke perusahaan lain tidak ada gunanya karena tidak etis bagiku.					
9	Alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini ialah kepercayaan saya bahwa loyalitas itu penting dan kewajiban moral untuk tetap tinggal.					
10	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak akan melakukannya.					
11	Saya diajari untuk percaya pada nilai setia pada satu organisasi.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
12	Ketika orang-orang bertahan untuk satu organisasi menjadikan peluang karirnya lebih besar.					
13	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, walaupun saya menginginkannya.					
14	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini.					
15	Saat ini, bertahan di perusahaan adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan.					
16	Saya merasa mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini.					
17	Salah satu konsekuensi serius jika meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain.					
18	Alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini karena proses keluarnya memerlukan banyak waktu.					
(X₁) KESADARAN DIRI						
1	Saya mampu menyadari kesalahan yang saya lakukan, sebelum atasan menegur saya.					
2	Saya mampu menghargai diri sendiri.					
3	Saya peduli dengan perasaan rekan kerja saya.					
4	Saya memahami apa yang sedang saya rasakan.					
5	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.					
6	Saya memanfaatkan kelebihan saya dengan baik.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat.					
8	Saya menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja.					
9	Saya tidak memberikan beban kerja kepada rekan saya.					
10	Saya merasa saat ini berada di posisi (jabatan) yang tepat untuk mengembangkan karir saya.					
11	Saya beranggapan bahwa sangat penting menaati peraturan K3 meski terkadang menghambat pekerjaan.					
12	Keputusan yang saya ambil, seringkali tepat					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	pada akhirnya.					
13	Saya menyampaikan argumentasi terkait permasalahan dalam pekerjaan saya.					
14	Saya memiliki keterampilan untuk mengungkapkan pikiran saya kepada orang lain.					
15	Saya mampu memahami perasaan saya sendiri.					
16	Saya beranggapan sebelum bekerja perlu memikirkan cara kerja yang aman.					
17	Ketika saya gagal, saya akan langsung melakukan evaluasi terhadap perilaku yang sudah berlalu.					
(X₂) LINGKUNGAN KERJA						
1	Tempat kerja saya terjamin kebersihannya.					
2	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan saya.					
3	Pewarnaan ruangan yang tepat membuat saya nyaman dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.					
5	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pekerjaan.					
6	Saya merasa antar karyawan perusahaan ini saling menghormati dan menghargai.					
7	Fasilitas kendaraan antar jemput perusahaan menjamin keselamatan saya.					
8	Saya nyaman memakai fasilitas kendaraan dari perusahaan.					
9	Saya merasa aman saat bekerja karena perusahaan mengutamakan sistem K3.					
10	Saya selalu menggunakan jasa kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.					
11	Perlengkapan kerja yang selalu rutin diganti, membuat saya merasa aman dan terjamin keselamatannya.					

NO	Pernyataan Variabel Y Komitmen Organisasi (KO)																		TOTAL
43	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
44	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	81
45	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	86
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	86
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	87
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	88
50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
57	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
59	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
60	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	79
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
62	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	83
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72
64	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	74
65	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	72

NO	Pernyataan Variabel Y Komitmen Organisasi (KO)																		TOTAL
	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	
66	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	73
67	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	80
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	5	79
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	2	4	71
70	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	78
71	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	63
72	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	74
73	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	71
74	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	74
75	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	75
76	4	5	5	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	2	5	66
77	5	4	3	4	2	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	70
78	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	77
79	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	74
80	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	78
81	5	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	75
82	4	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	1	3	4	70
83	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	2	5	75
84	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	79
85	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	81
86	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
87	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	65
88	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	76

NO	Pernyataan Variabel Y Komitmen Organisasi (KO)																		TOTAL
89	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	79
90	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	74
91	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	77
92	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	73



68	5	5	5	5	4	2	2	4	5	3	4	2	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	109	
69	4	4	3	3	2	2	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	3	5	100	
70	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	1	4	3	5	101	
71	4	3	4	4	2	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	105	
72	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	3	4	4	4	114	
73	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	105	
74	4	5	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	101	
75	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	111	
76	5	4	5	4	1	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	2	4	3	2	2	4	5	5	4	94	
77	4	5	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	98	
78	4	5	4	3	1	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	108	
79	4	4	5	4	1	3	3	2	2	4	3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	5	4	5	103	
80	4	4	4	5	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	111	
81	4	4	3	5	5	1	2	1	2	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	104	
82	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	3	99	
83	5	3	4	5	1	3	2	2	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	106	
84	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	1	4	4	4	104	
85	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	103	
86	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	107	
87	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	109	
88	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	117	
89	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	117	
90	5	5	5	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	4	5	109	
91	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	117	
92	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	3	2	4	4	111

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

Tabulasi Data Variabel Kesadaran Diri (X₁)

NO	Pernyataan Variabel X ₁ Kesadaran Diri (KD)																	TOTAL
	KD 1	KD 2	KD 3	KD 4	KD 5	KD 6	KD 7	KD 8	KD 9	KD 10	KD 11	KD 12	KD 13	KD 14	KD 15	KD 16	KD 17	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5	4	68
2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	78
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	67
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	74
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	73
8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	78
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	78
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	72
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	73
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	72
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	68
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	68
15	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	65
16	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	63
17	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	73
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	80
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	65
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72
22	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	71

NO	Pernyataan Variabel X ₁ Kesadaran Diri (KD)																	TOTAL
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	82
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	83
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	68
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	65
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	3	5	5	4	3	65
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	70
64	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	66
65	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	70
66	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	3	5	3	4	3	5	67
67	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	71
68	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	73
69	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	67
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	78
71	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	72
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	80
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	68
74	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	69

NO	Pernyataan Variabel X ₁ Kesadaran Diri (KD)																	TOTAL
75	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	1	3	4	5	5	63
76	3	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5	2	3	2	4	2	2	56
77	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	63
78	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	68
79	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	74
80	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	65
81	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	60
82	4	2	3	2	2	2	4	5	2	2	5	2	4	3	3	2	5	52
83	4	4	4	5	4	2	5	4	5	1	5	3	5	4	3	3	4	65
84	5	4	4	4	3	3	5	5	3	2	4	4	4	3	4	4	5	66
85	5	2	3	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	3	2	2	4	59
86	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	57
87	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	5	5	2	3	5	5	4	64
88	4	2	3	1	4	3	3	4	4	4	4	5	2	3	5	5	4	60
89	5	5	5	4	2	3	5	5	3	4	3	5	2	4	5	5	4	69
90	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	77
91	5	4	5	4	3	3	4	2	5	4	5	5	4	3	4	5	5	70
92	5	5	4	3	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	70

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

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan Variabel X ₂ Lingkungan Kerja (LK)											TOTAL
	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10	LK 11	
1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	52
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	51
5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	48
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52
10	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	48
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	52
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
16	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	43
17	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	48
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
22	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	48
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46

NO	Pernyataan Variabel X ₂ Lingkungan Kerja (LK)											TOTAL
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	52
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
60	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
64	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	44
65	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	44
66	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	45
67	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	50
68	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	48
69	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	44
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
71	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2		37
72	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5		44
74	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	48
75	4	2	5	5	5	5	3	3	4	5	4	45

NO	Pernyataan Variabel X ₂ Lingkungan Kerja (LK)											TOTAL
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	41
77	5	2	5	5	4	4	4	5	3	2	4	43
78	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	46
79	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	45
80	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	46
81	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	48
82	5	5	3	4	4	5	4	2	4	5	4	45
83	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	47
84	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	48
85	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	50
86	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	43
87	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	40
88	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
89	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5	47
90	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	46
91	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	45
92	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	46

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

TRANSFORMASI DATA

1. Kesadaran Diri (X_1)

Respon den	KD (1)	KD (2)	KD (3)	KD (4)	KD (5)	KD (6)	KD (7)	KD (8)	KD (9)	KD (10)	KD (11)	KD (12)	KD (13)	KD (14)	KD (15)	KD (16)	KD (17)	TOTAL
1	4,223	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	1,000	1,825	4,219	4,102	3,504	3,038	2,662	3,989	2,670	50,804
2	4,223	2,544	4,051	4,524	4,122	1,000	4,367	2,557	3,768	4,618	4,219	4,102	3,504	3,038	4,103	3,989	4,137	62,866
3	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	1,885	2,925	2,557	2,533	3,452	2,645	2,811	3,504	3,038	2,662	3,989	2,670	48,809
4	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	4,367	2,557	2,533	2,605	2,645	2,811	3,504	1,000	4,103	2,709	2,670	48,471
5	2,877	2,544	2,745	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	2,533	4,618	2,645	1,831	3,504	3,038	2,662	2,709	4,137	56,927
6	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	2,533	3,452	2,645	2,811	3,504	3,038	2,662	3,989	2,670	60,558
7	2,877	2,544	4,051	4,524	2,785	2,830	4,367	2,557	2,533	3,452	2,645	2,811	2,493	4,178	2,662	3,989	4,137	55,436
8	4,223	2,544	2,745	3,187	2,785	4,082	4,367	3,989	3,768	3,452	2,645	4,102	4,810	4,178	2,662	3,989	4,137	61,665
9	2,877	3,896	2,745	3,187	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	2,811	3,504	3,038	4,103	3,989	2,670	61,986
10	2,877	2,544	4,051	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	3,038	4,103	3,989	2,670	54,076
11	2,877	3,896	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	4,178	4,103	3,989	2,670	55,262
12	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	2,605	4,219	4,102	3,504	3,038	4,103	3,989	4,137	54,680
13	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	2,670	49,141
14	2,877	2,544	1,813	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	1,744	3,452	4,219	2,811	2,493	4,178	4,103	2,709	2,670	49,898
15	1,844	2,544	1,813	3,187	2,785	2,830	1,762	1,514	1,744	2,605	2,645	4,102	3,504	4,178	2,662	3,989	2,670	46,377
16	2,877	2,544	2,745	2,226	1,779	1,885	1,762	2,557	1,744	3,452	2,645	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	4,137	44,170
17	4,223	2,544	2,745	3,187	4,122	2,830	4,367	3,989	2,533	4,618	2,645	1,831	3,504	4,178	2,662	1,803	4,137	55,918
18	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	2,830	4,367	2,557	3,768	3,452	4,219	2,811	4,810	4,178	4,103	2,709	4,137	64,757
19	2,877	2,544	2,745	2,226	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	1,831	2,493	3,038	2,662	1,803	2,670	46,191
20	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	2,670	50,047
21	2,877	3,896	4,051	4,524	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	2,645	2,811	3,504	3,038	4,103	2,709	2,670	53,910
22	2,877	3,896	4,051	3,187	2,785	2,830	4,367	2,557	1,744	4,618	4,219	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	1,539	53,394

23	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	2,830	4,367	3,989	3,768	3,452	4,219	2,811	3,504	4,178	4,103	2,709	2,670	63,416
24	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
25	4,223	2,544	2,745	3,187	2,785	4,082	4,367	3,989	2,533	4,618	4,219	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	2,670	56,686
26	4,223	2,544	2,745	3,187	4,122	2,830	2,925	3,989	2,533	2,605	4,219	2,811	3,504	3,038	4,103	2,709	4,137	56,224
27	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
28	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	4,082	4,367	2,557	3,768	3,452	2,645	2,811	4,810	3,038	4,103	2,709	2,670	55,149
29	4,223	3,896	2,745	3,187	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	3,504	4,178	4,103	3,989	4,137	67,230
30	4,223	3,896	4,051	4,524	2,785	4,082	4,367	3,989	3,768	2,605	4,219	4,102	2,493	4,178	4,103	3,989	4,137	65,513
31	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	3,504	4,178	4,103	3,989	4,137	69,873
32	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	3,504	4,178	4,103	3,989	4,137	69,873
33	2,877	2,544	2,745	3,187	4,122	2,830	2,925	2,557	1,000	3,452	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	57,777
34	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	4,618	4,219	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	4,137	52,681
35	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	2,605	2,645	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	2,670	47,626
36	2,877	2,544	4,051	3,187	2,785	1,885	2,925	2,557	2,533	2,605	4,219	1,831	2,493	3,038	4,103	1,803	4,137	49,575
37	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	2,925	2,557	2,533	2,605	4,219	1,000	3,504	3,038	2,662	1,000	2,670	53,611
38	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	1,744	3,452	2,645	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	2,670	46,777
39	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	1,000	1,000	2,605	4,219	2,811	1,825	4,178	4,103	2,709	2,670	47,013
40	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
41	2,877	2,544	2,745	3,187	1,779	1,885	2,925	1,000	1,000	2,605	2,645	1,831	2,493	2,131	2,662	1,803	2,670	38,783
42	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
43	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	2,811	3,504	4,178	4,103	2,709	4,137	67,302
44	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	2,811	3,504	4,178	4,103	2,709	4,137	67,302
45	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	2,557	3,768	2,605	4,219	4,102	3,504	4,178	4,103	3,989	4,137	66,428
46	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	2,557	3,768	4,618	4,219	4,102	3,504	4,178	4,103	3,989	4,137	68,441
47	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
48	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179

49	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
50	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
51	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
52	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
53	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
54	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	3,452	4,219	2,811	4,810	4,178	4,103	2,709	4,137	67,442
55	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
56	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
57	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	2,811	4,810	4,178	4,103	2,709	4,137	68,608
58	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	71,179
59	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	3,452	4,219	4,102	4,810	4,178	4,103	3,989	4,137	70,013
60	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	2,605	4,219	2,811	3,504	3,038	2,662	2,709	2,670	49,200
61	2,877	2,544	2,745	2,226	2,785	2,830	2,925	2,557	1,744	3,452	2,645	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	2,670	45,817
62	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	1,000	1,000	2,605	4,219	1,831	4,810	4,178	2,662	1,803	4,137	48,138
63	2,877	3,896	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	2,645	2,811	3,504	4,178	2,662	2,709	2,670	50,966
64	1,844	1,625	1,813	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	2,645	2,811	4,810	4,178	1,604	2,709	2,670	46,978
65	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	4,367	3,989	3,768	4,618	4,219	1,831	2,493	3,038	2,662	1,803	2,670	52,426
66	2,877	3,896	4,051	4,524	4,122	2,830	2,925	2,557	1,000	1,825	2,645	1,831	4,810	2,131	2,662	1,803	4,137	50,626
67	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	1,885	2,925	2,557	3,768	4,618	4,219	1,831	2,493	2,131	2,662	1,803	2,670	54,380
68	1,844	2,544	4,051	4,524	4,122	4,082	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	3,038	4,103	2,709	2,670	55,689
69	1,844	1,625	1,813	2,226	1,779	2,830	2,925	2,557	2,533	4,618	2,645	2,811	4,810	3,038	4,103	2,709	4,137	49,003
70	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	3,452	4,219	2,811	3,504	2,131	4,103	2,709	2,670	62,622
71	2,877	2,544	2,745	4,524	2,785	4,082	4,367	2,557	3,768	4,618	2,645	1,831	3,504	2,131	4,103	1,803	4,137	55,022
72	4,223	3,896	4,051	4,524	4,122	4,082	4,367	3,989	3,768	4,618	2,645	4,102	2,493	3,038	2,662	3,989	4,137	64,706
73	2,877	2,544	2,745	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	2,533	3,452	4,219	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	2,670	49,141
74	2,877	1,625	1,813	3,187	2,785	2,830	2,925	2,557	3,768	4,618	2,645	2,811	4,810	2,131	2,662	2,709	4,137	50,890

75	1,844	1,625	1,813	2,226	1,779	2,830	2,925	3,989	2,533	3,452	2,645	4,102	1,000	2,131	2,662	3,989	4,137	45,682
76	1,844	2,544	1,000	1,688	2,785	2,830	1,762	2,557	3,768	4,618	4,219	1,000	2,493	1,000	2,662	1,000	1,000	38,771
77	2,877	2,544	4,051	2,226	4,122	2,830	4,367	1,514	2,533	3,452	2,645	2,811	1,825	1,000	2,662	2,709	1,000	45,168
78	1,844	3,896	4,051	3,187	2,785	2,830	4,367	3,989	2,533	3,452	2,645	2,811	2,493	2,131	2,662	2,709	1,539	49,925
79	2,877	3,896	4,051	3,187	2,785	4,082	2,925	3,989	2,533	2,605	2,645	4,102	3,504	2,131	4,103	3,989	4,137	57,542
80	1,000	1,625	4,051	4,524	2,785	1,885	2,925	2,557	2,533	2,605	2,645	2,811	3,504	2,131	4,103	2,709	2,670	47,064
81	1,844	1,000	1,000	1,688	1,779	1,885	2,925	2,557	1,744	3,452	2,645	2,811	3,504	3,038	4,103	2,709	4,137	42,821
82	2,877	1,000	1,813	1,688	1,000	1,000	2,925	3,989	1,000	1,825	4,219	1,000	3,504	2,131	1,604	1,000	4,137	36,714
83	2,877	2,544	2,745	4,524	2,785	1,000	4,367	2,557	3,768	1,000	4,219	1,831	4,810	3,038	1,604	1,803	2,670	48,142
84	4,223	2,544	2,745	3,187	1,779	1,885	4,367	3,989	1,744	1,825	2,645	2,811	3,504	2,131	2,662	2,709	4,137	48,887
85	4,223	1,000	1,813	3,187	2,785	2,830	4,367	3,989	2,533	1,825	2,645	1,000	3,504	2,131	1,000	1,000	2,670	42,502
86	1,000	1,000	1,000	3,187	2,785	1,885	2,925	2,557	2,533	2,605	2,645	2,811	2,493	3,038	1,000	2,709	2,670	38,843
87	2,877	2,544	2,745	3,187	1,000	1,000	4,367	2,557	1,744	2,605	4,219	4,102	1,825	2,131	4,103	3,989	2,670	47,665
88	2,877	1,000	1,813	1,000	2,785	1,885	1,762	2,557	2,533	3,452	2,645	4,102	1,825	2,131	4,103	3,989	2,670	43,130
89	4,223	3,896	4,051	3,187	1,000	1,885	4,367	3,989	1,744	3,452	1,000	4,102	1,825	3,038	4,103	3,989	2,670	52,520
90	4,223	2,544	2,745	4,524	4,122	1,885	4,367	3,989	3,768	3,452	4,219	4,102	3,504	3,038	4,103	3,989	2,670	61,244
91	4,223	2,544	4,051	3,187	1,779	1,885	2,925	1,000	3,768	3,452	4,219	4,102	3,504	2,131	2,662	3,989	4,137	53,558
92	4,223	3,896	2,745	2,226	1,779	2,830	1,000	2,557	2,533	4,618	4,219	4,102	3,504	3,038	2,662	3,989	2,670	52,591

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Responden	LK (1)	LK (2)	LK (3)	LK (4)	LK (5)	LK (6)	LK (7)	LK (8)	LK (9)	LK (10)	LK (11)	TOTAL
1	2,796	2,817	1,000	2,371	2,421	2,520	2,862	4,069	2,232	4,120	2,769	29,977
2	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	2,653	4,268	42,485
3	2,796	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	4,069	3,675	4,120	2,769	39,683
4	4,223	4,223	2,261	2,371	3,915	3,833	4,205	4,069	2,232	4,120	2,769	38,222
5	1,661	4,223	2,261	2,371	3,915	2,520	2,862	4,069	2,232	4,120	4,268	34,502
6	4,223	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	2,653	4,268	41,126
7	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	2,653	4,268	39,814
8	2,796	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	2,741	3,675	4,120	4,268	41,197
9	4,223	2,817	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	4,069	3,675	2,653	4,268	39,736
10	2,796	2,817	2,261	2,371	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	2,653	4,268	34,193
11	4,223	4,223	3,620	3,800	2,421	3,833	4,205	2,741	3,675	2,653	4,268	39,663
12	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	4,120	2,769	29,911
13	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	28,445
14	1,000	2,817	1,000	2,371	2,421	1,000	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	23,867
15	2,796	2,817	2,261	1,000	2,421	2,520	1,844	2,741	2,232	2,653	2,769	26,056
16	2,796	2,817	1,000	1,000	2,421	2,520	2,862	1,779	3,675	4,120	2,769	27,760
17	2,796	2,817	1,000	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	34,262
18	4,223	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	42,593
19	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	28,445
20	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	28,445
21	2,796	2,817	2,261	3,800	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	29,874
22	4,223	4,223	3,620	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	3,675	1,539	4,268	34,463
23	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	2,232	2,653	2,769	31,115
24	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952

25	2,796	1,713	2,261	3,800	2,421	3,833	4,205	2,741	3,675	2,653	4,268	34,367
26	2,796	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	41,166
27	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
28	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	2,653	4,268	39,814
29	4,223	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	42,593
30	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	2,741	3,675	4,120	4,268	42,624
31	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	36,836
32	2,796	4,223	2,261	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	36,929
33	4,223	4,223	2,261	2,371	3,915	3,833	2,862	4,069	3,675	4,120	4,268	39,820
34	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	4,120	4,268	41,281
35	1,661	2,817	2,261	2,371	2,421	1,710	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	26,500
36	1,000	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	4,120	2,769	35,201
37	2,796	4,223	3,620	1,000	3,915	1,000	4,205	4,069	3,675	2,653	4,268	35,425
38	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	1,710	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	27,634
39	2,796	2,817	1,000	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	27,183
40	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
41	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	1,779	2,232	2,653	2,769	27,483
42	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
43	4,223	2,817	3,620	2,371	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	41,117
44	4,223	2,817	3,620	3,800	3,915	1,000	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	39,713
45	2,796	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	41,166
46	2,796	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	41,166
47	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
48	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
49	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
50	4,223	2,817	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	42,546

51	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
52	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
53	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
54	4,223	4,223	3,620	2,371	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	42,522
55	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
56	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
57	2,796	2,817	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	2,232	4,120	4,268	39,676
58	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	43,952
59	4,223	2,817	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	42,546
60	4,223	4,223	2,261	2,371	2,421	3,833	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	32,590
61	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	28,445
62	4,223	4,223	3,620	3,800	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	4,120	4,268	41,281
63	2,796	2,817	2,261	2,371	3,915	2,520	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	29,939
64	2,796	2,817	2,261	2,371	3,915	2,520	1,844	2,741	3,675	2,653	1,602	29,196
65	4,223	4,223	3,620	1,000	2,421	1,000	2,862	2,741	2,232	2,653	2,769	29,746
66	2,796	2,817	3,620	2,371	1,000	2,520	2,862	4,069	2,232	4,120	1,602	30,009
67	2,796	2,817	2,261	2,371	3,915	3,833	4,205	4,069	3,675	2,653	4,268	36,864
68	4,223	4,223	1,000	2,371	2,421	3,833	1,844	4,069	3,675	2,653	4,268	34,579
69	2,796	2,817	3,620	2,371	3,915	2,520	1,844	1,779	1,000	4,120	2,769	29,552
70	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	3,675	2,653	2,769	32,558
71	1,661	1,713	1,000	1,000	1,000	1,710	2,862	2,741	2,232	4,120	1,000	21,039
72	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	3,675	4,120	4,268	35,523
73	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	1,710	2,862	2,741	2,232	2,653	4,268	29,133
74	4,223	2,817	2,261	3,800	3,915	1,710	2,862	2,741	2,232	4,120	4,268	34,950
75	2,796	1,000	3,620	3,800	3,915	3,833	1,844	1,779	2,232	4,120	2,769	31,710
76	2,796	1,713	2,261	2,371	2,421	2,520	1,844	2,741	2,232	1,000	4,268	26,167

77	4,223	1,000	3,620	3,800	2,421	2,520	2,862	4,069	1,000	1,000	2,769	29,285
78	4,223	4,223	2,261	3,800	3,915	3,833	1,844	2,741	1,000	1,539	2,769	32,150
79	2,796	1,713	2,261	3,800	2,421	2,520	2,862	2,741	2,232	4,120	2,769	30,236
80	2,796	2,817	2,261	2,371	3,915	3,833	1,000	2,741	3,675	2,653	4,268	32,331
81	2,796	4,223	2,261	2,371	3,915	3,833	1,844	1,779	3,675	4,120	4,268	35,085
82	4,223	4,223	1,000	2,371	2,421	3,833	2,862	1,000	2,232	4,120	2,769	31,054
83	1,661	1,713	3,620	2,371	3,915	3,833	2,862	2,741	3,675	2,653	4,268	33,313
84	2,796	4,223	3,620	1,000	3,915	3,833	4,205	1,779	2,232	4,120	2,769	34,495
85	2,796	2,817	3,620	3,800	3,915	3,833	4,205	2,741	2,232	2,653	4,268	36,883
86	2,796	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	1,000	2,741	3,675	2,653	2,769	28,025
87	2,796	2,817	2,261	2,371	1,000	1,710	2,862	1,000	2,232	2,653	2,769	24,472
88	4,223	2,817	2,261	2,371	2,421	2,520	2,862	2,741	3,675	2,653	4,268	32,813
89	4,223	2,817	3,620	2,371	2,421	2,520	4,205	1,000	3,675	2,653	4,268	33,774
90	4,223	2,817	1,000	2,371	2,421	2,520	4,205	4,069	1,000	2,653	4,268	31,547
91	4,223	2,817	1,000	3,800	2,421	1,710	4,205	1,779	2,232	4,120	2,769	31,077
92	4,223	4,223	2,261	2,371	3,915	2,520	4,205	1,779	1,000	2,653	2,769	31,921



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

3. Etos Kerja Islam (Z)

Responden	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)
1	4,140	4,223	1,000	3,659	2,467	3,213	2,476	3,205	3,751	2,869	4,141	2,943	2,726	2,662
2	4,140	2,796	3,636	2,215	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	2,175	2,943	4,171	2,662
3	2,542	4,223	2,253	2,215	2,467	3,213	2,476	3,205	2,421	2,869	3,039	2,943	4,171	2,662
4	4,140	2,796	2,253	3,659	2,467	3,213	2,476	3,205	2,421	4,171	1,000	2,943	4,171	2,662
5	4,140	2,796	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	3,205	2,421	2,869	4,141	2,943	2,726	1,000
6	4,140	1,661	2,253	2,215	2,467	4,470	2,476	4,524	3,751	4,171	2,175	1,885	4,171	2,662
7	4,140	4,223	3,636	2,215	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	2,726	3,953
8	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	3,213	3,696	3,205	2,421	2,869	4,141	2,943	4,171	2,662
9	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	3,205	3,751	4,171	3,039	2,943	4,171	3,953
10	4,140	2,796	2,253	3,659	2,467	3,213	3,696	4,524	3,751	4,171	3,039	2,943	2,726	2,662
11	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	3,213	3,696	4,524	2,421	2,869	4,141	2,943	2,726	2,662
12	4,140	2,796	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	2,869	3,039	2,943	4,171	3,953
13	4,140	2,796	2,253	3,659	3,627	3,213	2,476	3,205	3,751	2,869	2,175	2,943	4,171	3,953
14	4,140	1,000	1,000	2,215	2,467	3,213	3,696	4,524	2,421	2,869	4,141	4,248	2,726	3,953
15	2,542	2,796	2,253	2,215	3,627	3,213	2,476	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	2,726	2,662
16	2,542	2,796	2,253	3,659	2,467	3,213	1,744	3,205	1,676	1,917	2,175	2,943	2,726	2,662
17	2,542	2,796	3,636	3,659	2,467	3,213	3,696	3,205	3,751	4,171	4,141	1,885	4,171	1,773
18	4,140	4,223	2,253	3,659	2,467	3,213	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	2,662
19	4,140	2,796	2,253	2,215	3,627	3,213	2,476	3,205	2,421	2,869	3,039	2,943	2,726	1,773
20	4,140	2,796	2,253	2,215	2,467	3,213	2,476	3,205	2,421	4,171	3,039	2,943	2,726	2,662
21	2,542	2,796	2,253	2,215	3,627	4,470	2,476	3,205	2,421	2,869	3,039	2,943	2,726	2,662
22	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	3,205	2,421	4,171	3,039	2,943	2,726	2,662
23	4,140	2,796	2,253	2,215	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	2,869	4,141	2,943	2,726	3,953

24	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
25	4,140	2,796	2,253	3,659	1,744	3,213	3,696	4,524	3,751	4,171	3,039	2,943	4,171	2,662
26	4,140	2,796	3,636	3,659	2,467	4,470	3,696	4,524	3,751	2,869	3,039	4,248	4,171	3,953
27	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
28	2,542	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	2,476	3,205	2,421	2,869	3,039	2,943	4,171	2,662
29	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	3,213	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	3,953
30	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	3,953
31	4,140	2,796	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
32	4,140	2,796	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	2,662
33	4,140	4,223	3,636	3,659	2,467	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
34	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	3,039	2,943	2,726	3,953
35	2,542	1,661	2,253	2,215	2,467	3,213	2,476	3,205	2,421	2,869	3,039	2,943	2,726	2,662
36	4,140	1,000	2,253	3,659	3,627	3,213	3,696	3,205	3,751	2,869	3,039	2,943	4,171	2,662
37	4,140	2,796	1,000	3,659	3,627	3,213	1,000	3,205	3,751	2,869	3,039	4,248	2,726	3,953
38	2,542	2,796	2,253	2,215	2,467	3,213	1,744	3,205	3,751	2,869	2,175	1,885	2,726	2,662
39	4,140	2,796	1,000	2,215	2,467	3,213	2,476	3,205	3,751	2,869	4,141	2,943	2,726	2,662
40	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
41	2,542	2,796	2,253	2,215	2,467	3,213	2,476	3,205	3,751	4,171	2,175	2,943	2,726	1,000
42	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
43	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
44	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
45	4,140	2,796	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	3,953
46	4,140	2,796	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	2,943	4,171	3,953
47	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
48	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
49	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953

50	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
51	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
52	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
53	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
54	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
55	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
56	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
57	4,140	2,796	3,636	2,215	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
58	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
59	4,140	4,223	3,636	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	4,171	3,953
60	4,140	4,223	2,253	2,215	2,467	4,470	2,476	3,205	2,421	4,171	3,039	1,885	2,726	1,773
61	2,542	2,796	2,253	2,215	2,467	3,213	1,744	3,205	2,421	2,869	2,175	2,943	2,726	2,662
62	4,140	4,223	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	4,524	3,751	4,171	4,141	4,248	2,726	3,953
63	2,542	2,796	2,253	2,215	2,467	4,470	2,476	3,205	2,421	2,869	4,141	2,943	2,726	2,662
64	2,542	2,796	2,253	3,659	3,627	4,470	3,696	3,205	3,751	4,171	4,141	4,248	2,726	3,953
65	4,140	4,223	2,253	2,215	3,627	4,470	2,476	4,524	2,421	4,171	3,039	1,885	2,726	2,662
66	2,542	2,796	3,636	2,215	1,744	3,213	2,476	3,205	1,676	1,917	2,175	1,885	4,171	2,662
67	4,140	2,796	3,636	3,659	1,744	2,348	1,744	1,933	3,751	2,869	2,175	1,885	4,171	2,662
68	4,140	4,223	3,636	3,659	2,467	1,688	1,000	3,205	3,751	1,917	3,039	1,000	2,726	3,953
69	2,542	2,796	1,000	1,000	1,744	1,688	1,000	3,205	3,751	2,869	3,039	1,000	2,726	3,953
70	4,140	2,796	2,253	3,659	1,744	3,213	2,476	3,205	3,751	4,171	2,175	2,943	4,171	1,000
71	2,542	1,661	2,253	2,215	1,744	4,470	1,744	3,205	3,751	4,171	2,175	4,248	2,726	2,662
72	2,542	2,796	3,636	3,659	1,744	3,213	2,476	3,205	3,751	1,000	3,039	4,248	1,604	3,953
73	4,140	2,796	2,253	2,215	1,744	2,348	2,476	3,205	2,421	1,917	2,175	2,943	2,726	1,000
74	2,542	4,223	2,253	2,215	1,000	3,213	2,476	3,205	1,000	1,917	2,175	1,885	2,726	1,773
75	2,542	2,796	2,253	2,215	1,000	3,213	2,476	3,205	2,421	2,869	2,175	2,943	2,726	2,662

76	4,140	2,796	3,636	2,215	1,000	3,213	1,000	1,933	2,421	1,000	1,000	1,000	1,000	1,773
77	2,542	4,223	1,000	1,000	1,744	1,688	1,000	3,205	1,000	2,869	1,000	2,943	2,726	2,662
78	2,542	4,223	2,253	1,000	1,000	3,213	1,744	3,205	3,751	4,171	2,175	1,885	2,726	2,662
79	2,542	2,796	3,636	2,215	1,000	2,348	1,744	1,933	1,000	2,869	2,175	1,885	4,171	1,773
80	2,542	2,796	2,253	3,659	1,744	2,348	1,744	1,933	2,421	2,869	2,175	2,943	2,726	2,662
81	2,542	2,796	1,000	3,659	3,627	1,000	1,000	1,000	1,000	2,869	3,039	2,943	1,604	3,953
82	4,140	4,223	1,000	2,215	2,043	2,348	1,744	1,933	1,676	2,869	2,175	2,943	1,604	2,662
83	4,140	1,661	2,253	3,659	1,000	2,348	1,000	1,933	2,421	2,869	3,039	2,943	4,171	2,662
84	2,542	2,796	2,253	2,215	2,043	2,348	2,476	2,401	3,751	2,869	2,175	2,943	2,726	3,953
85	2,542	2,796	3,636	2,215	1,000	3,213	2,476	3,205	2,421	2,869	2,175	2,943	2,726	1,773
86	2,542	2,796	3,636	3,659	2,043	3,213	2,476	2,401	2,421	2,869	3,039	2,943	2,726	1,773
87	4,140	2,796	2,253	2,215	2,467	3,213	1,744	3,205	2,421	1,917	2,175	1,000	1,000	3,953
88	2,542	4,223	3,636	3,659	3,627	2,348	2,476	3,205	2,421	1,917	2,175	1,885	2,726	2,662
89	1,000	4,223	3,636	3,659	3,627	2,348	2,476	2,401	1,676	1,917	3,039	1,885	4,171	1,773
90	4,140	4,223	3,636	1,000	2,467	2,348	2,476	1,933	1,676	1,917	3,039	2,943	2,726	3,953
91	4,140	4,223	3,636	2,215	3,627	2,348	2,476	2,401	2,421	2,869	2,175	1,885	4,171	3,953
92	4,140	4,223	3,636	1,000	2,467	4,470	2,476	3,205	1,676	1,917	3,039	2,943	2,726	2,662

Lanjutan EKI

EKI (15)	EKI (16)	EKI (17)	EKI (18)	EKI (19)	EKI (20)	EKI (21)	EKI (22)	EKI (23)	EKI (24)	EKI (25)	EKI (26)	EKI (27)	EKI (28)	TOTA L
2,130	2,797	4,268	3,023	4,137	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	1,661	4,470	2,316	4,087	85,967
3,449	4,051	2,769	4,400	4,137	2,840	3,584	4,086	2,761	2,961	2,496	4,470	3,757	4,087	98,825
2,130	2,797	4,268	3,023	2,782	1,831	1,000	2,809	2,761	2,961	2,496	3,043	2,316	2,645	77,561
2,130	2,797	4,268	3,023	2,782	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	81,601
3,449	4,051	2,769	3,023	2,782	2,840	2,232	4,086	1,000	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	91,237
3,449	1,906	2,769	4,400	4,137	2,840	2,232	4,086	2,761	4,204	4,540	3,043	2,316	2,645	88,349
														105,53
3,449	4,051	2,769	4,400	4,137	2,840	3,584	4,086	2,761	4,204	3,418	4,470	3,757	4,087	6
2,130	2,797	2,769	3,023	2,782	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	3,418	4,470	3,757	2,645	95,022
														103,42
3,449	4,051	4,268	3,023	4,137	2,840	3,584	4,086	3,991	2,961	3,418	4,470	3,757	4,087	3
3,449	2,797	4,268	4,400	4,137	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	4,087	91,558
3,449	4,051	4,268	3,023	4,137	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	3,757	2,645	92,493
														108,44
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	0
2,130	2,797	4,268	3,023	4,137	2,840	2,232	4,086	3,991	2,961	3,418	3,043	3,757	2,645	90,560
3,449	2,797	2,769	3,023	2,782	2,840	3,584	4,086	2,761	2,961	3,418	3,043	3,757	4,087	87,972
2,130	2,797	2,769	4,400	4,137	4,142	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	4,470	1,000	2,645	86,713
2,130	2,797	2,769	3,023	2,782	2,840	1,000	4,086	1,852	2,961	2,496	3,043	2,316	2,645	72,717
2,130	1,906	4,268	3,023	4,137	1,831	1,000	2,809	3,991	2,961	2,496	3,043	2,316	2,645	83,661
2,130	2,797	4,268	4,400	4,137	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	2,496	4,470	3,757	4,087	96,158
2,130	2,797	2,769	3,023	2,782	1,831	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	77,216
3,449	2,797	2,769	3,023	2,782	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	80,574
2,130	4,051	2,769	4,400	2,782	2,840	3,584	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	3,757	4,087	85,638
2,130	4,051	4,268	3,023	4,137	2,840	2,232	2,809	1,852	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	90,343

3,449	4,051	2,769	4,400	2,782	2,840	3,584	4,086	2,761	2,961	3,418	4,470	3,757	4,087	97,522
														113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5
2,130	1,000	4,268	3,023	2,782	2,840	2,232	4,086	2,761	4,204	1,661	3,043	3,757	2,645	87,194
3,449	1,000	4,268	4,400	4,137	2,840	2,232	4,086	2,761	2,961	2,496	3,043	3,757	4,087	96,936
														113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5
2,130	4,051	4,268	3,023	2,782	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	3,757	4,087	90,105
														111,01
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	3
														105,99
3,449	2,797	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	2,809	3,991	2,961	3,418	4,470	3,757	4,087	2
														112,14
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	8
														108,19
3,449	4,051	4,268	4,400	2,782	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	7
														111,16
3,449	2,797	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	0
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	2,840	2,232	4,086	3,991	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	99,013
2,130	2,797	2,769	1,933	2,782	2,840	2,232	2,809	1,852	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	73,221
2,130	4,051	2,769	3,023	1,803	1,831	1,000	4,086	2,761	1,960	3,418	4,470	3,757	4,087	85,376
3,449	4,051	4,268	3,023	1,000	1,000	1,000	4,086	3,991	1,960	3,418	3,043	2,316	2,645	82,478
2,130	2,797	2,769	1,933	2,782	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	73,940
2,130	2,797	2,769	3,023	4,137	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	1,661	4,470	2,316	4,087	81,598
														113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5
2,130	1,000	2,769	3,023	2,782	1,831	2,232	2,809	2,761	4,204	3,418	3,043	2,316	2,645	74,897
														113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	2,840	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	112,27

															3
															112,27
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	2,840	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	3	
															109,61
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	2,761	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	4	
															109,61
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	2,761	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	4	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															111,10
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	2,232	4,086	3,991	4,204	3,418	4,470	3,757	4,087	1	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															110,86
3,449	4,051	4,268	4,400	2,782	4,142	2,232	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	8	
															112,14
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	3,043	3,757	4,087	8	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															112,27
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	2,840	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	3	
															109,78
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	2,961	3,418	3,043	3,757	4,087	3	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															106,69
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	2,840	3,584	2,809	3,991	4,204	4,540	3,043	3,757	4,087	8	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	
															113,57
3,449	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	3,584	4,086	3,991	4,204	4,540	4,470	3,757	4,087	5	

2,130	1,906	2,769	4,400	4,137	2,840	2,232	2,809	1,000	2,961	2,496	3,043	2,316	2,645	79,148
2,130	2,797	2,769	3,023	2,782	2,840	2,232	2,809	2,761	2,961	2,496	3,043	2,316	2,645	73,835
3,449	2,797	4,268	1,000	2,782	1,831	2,232	4,086	2,761	2,961	2,496	3,043	3,757	2,645	93,691
2,130	4,051	2,769	3,023	2,782	2,840	2,232	4,086	2,761	2,961	3,418	3,043	2,316	2,645	81,244
2,130	2,797	1,602	1,933	1,803	2,840	1,000	2,809	1,852	2,961	4,540	1,825	2,316	1,604	81,251
1,000	2,797	2,769	3,023	2,782	1,831	1,000	1,876	1,852	1,960	3,418	1,825	2,316	2,645	75,928
2,130	2,797	1,602	1,933	2,782	1,831	2,232	1,876	1,852	2,961	2,496	1,825	1,000	2,645	66,274
1,000	1,906	4,268	1,933	1,803	1,831	2,232	1,876	1,852	1,960	3,418	3,043	2,316	2,645	71,596
2,130	1,906	4,268	3,023	1,803	2,840	1,000	2,809	2,761	2,961	2,496	3,043	2,316	4,087	77,847
2,130	2,797	2,769	3,023	1,000	2,840	3,584	1,876	2,761	1,960	2,496	3,043	1,000	4,087	67,681
2,130	1,906	2,769	3,023	1,803	2,840	2,232	1,000	1,000	1,000	1,000	3,043	1,000	4,087	70,528
1,000	2,797	1,000	1,933	2,782	1,831	3,584	1,876	2,761	1,960	2,496	3,043	2,316	4,087	73,032
3,449	4,051	4,268	4,400	2,782	4,142	3,584	2,809	1,000	1,960	2,496	3,043	2,316	2,645	83,809
1,000	2,797	4,268	3,023	2,782	2,840	1,000	2,809	3,991	1,960	2,496	4,470	2,316	2,645	72,755
2,130	1,906	4,268	3,023	2,782	2,840	1,000	2,809	1,852	1,960	3,418	3,043	2,316	2,645	68,595
1,000	2,797	2,769	4,400	2,782	4,142	2,232	2,809	2,761	2,961	3,418	4,470	3,757	2,645	78,441
2,130	2,797	4,268	3,023	2,782	1,000	2,232	1,876	1,000	1,000	3,418	4,470	3,757	2,645	64,526
1,000	1,906	2,769	3,023	2,782	2,840	2,232	1,876	2,761	2,961	2,496	4,470	2,316	2,645	65,681
2,130	1,906	2,769	1,933	4,137	2,840	3,584	1,876	2,761	2,961	2,496	4,470	3,757	2,645	76,816
1,000	4,051	2,769	3,023	4,137	4,142	3,584	2,809	1,852	1,000	2,496	4,470	2,316	4,087	73,822
3,449	2,797	4,268	4,400	4,137	2,840	2,232	2,809	1,852	2,961	2,496	4,470	3,757	4,087	81,370
3,449	2,797	4,268	3,023	2,782	2,840	2,232	1,876	1,852	1,960	3,418	3,043	3,757	4,087	73,418
1,000	1,906	2,769	3,023	2,782	1,000	3,584	2,809	2,761	1,960	2,496	3,043	2,316	1,604	66,627
3,449	1,906	4,268	4,400	1,803	1,831	3,584	1,876	2,761	1,960	3,418	4,470	3,757	1,604	77,189
1,000	1,906	2,769	4,400	4,137	2,840	2,232	2,809	1,852	1,000	1,000	3,043	2,316	2,645	71,441
1,000	2,797	4,268	4,400	2,782	1,000	2,232	1,876	2,761	1,960	3,418	3,043	2,316	1,000	70,844

2,130	4,051	2,769	3,023	1,803	2,840	2,232	2,809	1,852	2,961	2,496	3,043	2,316	1,000	73,862
2,130	2,797	2,769	4,400	4,137	4,142	2,232	2,809	2,761	2,961	2,496	3,043	1,000	4,087	76,262
2,130	4,051	4,268	4,400	4,137	4,142	2,232	2,809	1,000	2,961	4,540	3,043	2,316	4,087	85,616
1,000	4,051	4,268	3,023	2,782	4,142	2,232	4,086	3,991	2,961	3,418	4,470	3,757	4,087	86,098
3,449	4,051	4,268	3,023	2,782	4,142	3,584	1,000	1,852	1,960	1,661	1,825	2,316	4,087	78,477
3,449	4,051	2,769	4,400	4,137	4,142	3,584	2,809	2,761	1,960	2,496	1,825	2,316	2,645	85,884
2,130	2,797	2,769	4,400	4,137	4,142	3,584	1,000	2,761	1,960	2,496	1,000	2,316	2,645	78,716



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

4. Komitmen Organisasi (Y)

Responden	KO (1)	KO (2)	KO (3)	KO (4)	KO (5)	KO (6)	KO (7)	KO (8)	KO (9)	KO (10)	KO (11)	KO (12)	KO (13)	KO (14)
1	2,721	2,431	1,000	2,726	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
2	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	2,520	2,710	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
3	2,721	2,431	2,253	4,171	2,802	2,520	2,710	2,796	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
4	4,284	2,431	2,253	4,171	2,802	2,520	2,710	4,223	4,223	2,233	2,308	3,932	3,833	4,171
5	4,284	1,000	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	1,661	4,223	2,233	2,308	3,932	2,520	2,869
6	4,284	2,431	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	4,171
7	4,284	3,873	3,636	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
8	4,284	3,873	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
9	4,284	2,431	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	2,838	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
10	2,721	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	3,932	3,833	4,171
11	4,284	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	2,438	3,833	4,171
12	4,284	1,000	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	4,171
13	2,721	2,431	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	4,171
14	2,721	1,000	1,000	2,726	2,802	1,000	4,154	1,000	2,838	1,000	2,308	2,438	1,000	4,171
15	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	1,000	2,438	2,520	4,171
16	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	1,000	1,000	2,438	2,520	1,917
17	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	2,520	4,154	2,796	2,838	1,000	2,308	2,438	2,520	4,171
18	4,284	3,873	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	4,171
19	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	2,869
20	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	2,869
21	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	3,714	2,438	2,520	2,869
22	2,721	3,873	3,636	2,726	4,205	2,520	2,710	4,223	4,223	3,574	2,308	2,438	2,520	2,869
23	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	2,869

24	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
25	2,721	2,431	2,253	4,171	1,713	3,833	4,154	2,796	1,760	2,233	3,714	2,438	3,833	2,869
26	2,721	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	2,869
27	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
28	4,284	2,431	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
29	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	4,171
30	4,284	2,431	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
31	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	3,833	4,171
32	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	2,520	4,154	2,796	4,223	2,233	2,308	2,438	2,520	4,171
33	2,721	2,431	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	2,233	2,308	3,932	3,833	4,171
34	4,284	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
35	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	1,710	2,710	1,661	2,838	2,233	2,308	2,438	1,710	2,869
36	2,721	2,431	2,253	4,171	4,205	3,833	4,154	1,000	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	2,869
37	2,721	1,000	1,000	2,726	4,205	1,000	2,710	2,796	4,223	3,574	1,000	3,932	1,000	2,869
38	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	1,710	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	1,710	2,869
39	2,721	2,431	1,000	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	1,000	2,308	2,438	2,520	2,869
40	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
41	2,721	3,873	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	4,171
42	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
43	4,284	2,431	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	4,223	2,838	3,574	2,308	3,932	3,833	4,171
44	4,284	2,431	3,636	4,171	2,802	1,000	4,154	4,223	2,838	3,574	3,714	3,932	1,000	4,171
45	2,721	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	4,171
46	2,721	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	2,796	4,223	2,233	3,714	3,932	3,833	4,171
47	4,284	2,431	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
48	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
49	2,721	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171

50	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	4,223	2,838	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
51	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
52	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
53	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
54	4,284	2,431	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	2,308	3,932	3,833	4,171
55	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
56	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
57	4,284	2,431	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	2,796	2,838	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
58	4,284	3,873	3,636	4,171	4,205	3,833	4,154	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
59	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	4,223	2,838	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
60	2,721	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	2,233	2,308	2,438	3,833	4,171
61	2,721	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	2,869
62	4,284	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	3,574	3,714	3,932	3,833	4,171
63	1,000	2,431	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	3,932	2,520	2,869
64	4,284	1,000	2,253	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	3,932	2,520	4,171
65	2,721	2,431	2,253	2,726	4,205	1,000	2,710	4,223	4,223	3,574	1,000	2,438	1,000	4,171
66	2,721	3,873	3,636	4,171	2,802	2,520	4,154	2,796	2,838	3,574	2,308	1,000	2,520	1,917
67	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	3,833	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	3,932	3,833	2,869
68	4,284	3,873	3,636	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	1,000	2,308	2,438	3,833	1,917
69	2,721	2,431	1,000	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	3,574	2,308	3,932	2,520	2,869
70	4,284	2,431	2,253	4,171	2,802	2,520	4,154	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	4,171
71	2,721	2,431	2,253	2,726	1,713	1,710	2,710	1,661	1,760	1,000	1,000	1,000	1,710	4,171
72	4,284	3,873	3,636	1,604	2,802	2,520	1,604	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	1,000
73	4,284	2,431	2,253	2,726	2,802	1,710	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	1,710	1,917
74	4,284	1,000	2,253	2,726	2,802	1,710	2,710	4,223	2,838	2,233	3,714	3,932	1,710	1,917
75	2,721	3,873	2,253	2,726	1,000	3,833	2,710	2,796	1,000	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869

76	2,721	3,873	3,636	1,000	1,713	2,520	1,000	2,796	1,760	2,233	2,308	2,438	2,520	1,000
77	4,284	2,431	1,000	2,726	1,000	2,520	2,710	4,223	1,000	3,574	3,714	2,438	2,520	2,869
78	4,284	3,873	2,253	2,726	4,205	3,833	2,710	4,223	4,223	2,233	3,714	2,438	2,520	4,171
79	4,284	2,431	3,636	4,171	1,713	2,520	4,154	2,796	1,760	2,233	3,714	2,438	2,520	2,869
80	4,284	2,431	2,253	2,726	2,802	3,833	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	3,932	3,833	2,869
81	4,284	2,431	1,000	1,604	4,205	3,833	1,604	2,796	4,223	2,233	2,308	3,932	3,833	2,869
82	2,721	3,873	1,000	1,604	4,205	3,833	1,604	4,223	4,223	1,000	2,308	2,438	3,833	2,869
83	2,721	3,873	2,253	4,171	1,713	3,833	4,154	1,661	1,760	1,000	2,308	3,932	3,833	2,869
84	4,284	2,431	2,253	2,726	4,205	3,833	2,710	2,796	4,223	3,574	1,000	3,932	3,833	2,869
85	4,284	2,431	3,636	2,726	2,802	3,833	2,710	2,796	2,838	3,574	3,714	3,932	3,833	2,869
86	2,721	2,431	3,636	2,726	2,802	2,520	2,710	2,796	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	2,869
87	4,284	2,431	2,253	1,000	2,802	1,710	1,000	2,796	2,838	2,233	2,308	1,000	1,710	1,917
88	2,721	2,431	3,636	2,726	2,802	2,520	2,710	4,223	2,838	2,233	2,308	2,438	2,520	1,917
89	4,284	2,431	3,636	4,171	2,802	2,520	4,154	4,223	2,838	3,574	2,308	2,438	2,520	1,917
90	4,284	3,873	3,636	2,726	2,802	2,520	2,710	4,223	2,838	1,000	2,308	2,438	2,520	1,917
91	4,284	3,873	3,636	4,171	2,802	1,710	4,154	4,223	2,838	1,000	3,714	2,438	1,710	2,869
92	4,284	3,873	3,636	2,726	4,205	2,520	2,710	2,796	1,760	1,000	1,000	2,438	2,520	1,917

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

Lanjutan KO

KO (15)	KO (16)	KO (17)	KO (18)	TOTAL
3,018	4,284	3,696	4,252	62,690
4,417	4,284	2,476	4,252	67,095
3,018	4,284	3,696	2,751	58,300
3,018	2,815	3,696	2,751	58,376
3,018	2,815	3,696	4,252	51,825
4,417	4,284	2,476	4,252	67,090
4,417	4,284	2,476	4,252	68,368
3,018	4,284	2,476	4,252	65,745
3,018	4,284	3,696	4,252	66,866
4,417	4,284	3,696	4,252	61,086
3,018	4,284	3,696	4,252	65,313
4,417	2,815	3,696	2,751	58,268
3,018	2,815	2,476	2,751	54,134
3,018	2,815	3,696	2,751	42,439
4,417	2,815	2,476	2,751	48,621
3,018	4,284	1,744	2,751	44,472
3,018	4,284	3,696	4,252	58,761
4,417	4,284	3,696	4,252	69,752
3,018	2,815	2,476	2,751	47,229
3,018	2,815	2,476	2,751	47,229
4,417	2,815	2,476	2,751	50,034
3,018	4,284	3,696	4,252	59,799
4,417	2,815	3,696	2,751	49,849
4,417	4,284	3,696	4,252	71,174
3,018	4,284	3,696	4,252	56,170
4,417	4,284	3,696	4,252	66,844
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
3,018	4,284	2,476	4,252	67,112
4,417	4,284	3,696	4,252	71,135
4,417	4,284	3,696	4,252	69,651
4,417	4,284	3,696	4,252	64,020
4,417	4,284	3,696	4,252	64,182
4,417	4,284	3,696	4,252	66,725
4,417	4,284	3,696	4,252	66,763
1,882	2,815	2,476	2,751	43,337
3,018	4,284	3,696	2,751	59,323
3,018	4,284	1,000	4,252	47,312
1,882	2,815	1,744	2,751	43,739
3,018	2,815	2,476	2,751	44,742
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475

3,018	2,815	2,476	2,751	49,972
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
4,417	4,284	3,696	4,252	66,840
4,417	4,284	3,696	4,252	62,578
4,417	2,815	3,696	4,252	66,676
4,417	2,815	3,696	4,252	66,676
3,018	2,815	3,696	4,252	68,165
3,018	4,284	3,696	4,252	71,076
3,018	4,284	3,696	4,252	69,513
3,018	4,284	3,696	4,252	68,287
3,018	4,284	3,696	4,252	71,076
4,417	2,815	3,696	4,252	71,007
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
4,417	4,284	3,696	4,252	69,628
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
4,417	2,815	3,696	4,252	65,350
4,417	4,284	3,696	4,252	72,475
4,417	4,284	3,696	4,252	69,687
4,417	2,815	2,476	2,751	56,771
3,018	2,815	1,744	2,751	46,496
1,000	4,284	3,696	4,252	63,346
3,018	2,815	2,476	2,751	47,001
1,882	4,284	3,696	1,602	50,559
3,018	2,815	2,476	2,751	49,737
1,882	2,815	2,476	1,602	49,606
1,882	4,284	1,744	4,252	59,724
4,417	4,284	1,000	4,252	59,165
4,417	1,688	1,000	2,751	47,607
4,417	4,284	2,476	2,751	55,849
4,417	2,815	1,744	1,000	38,543
4,417	4,284	2,476	4,252	51,886
3,018	2,815	2,476	4,252	47,718
3,018	4,284	2,476	4,252	52,082
4,417	2,815	2,476	2,751	53,296
3,018	4,284	1,000	4,252	44,073
3,018	4,284	1,000	2,751	48,065
1,882	1,688	1,744	2,751	55,474
3,018	2,815	1,744	2,751	51,568
4,417	4,284	1,744	4,252	56,548
3,018	4,284	1,000	4,252	53,711
3,018	1,000	1,744	2,751	48,250

4,417	4,284	1,000	4,252	54,035
4,417	2,815	2,476	2,751	57,132
4,417	2,815	2,476	4,252	59,940
3,018	4,284	2,476	2,751	50,080
4,417	2,815	1,744	2,751	42,011
4,417	4,284	2,476	4,252	53,455
3,018	4,284	2,476	4,252	57,846
3,018	1,688	2,476	4,252	51,231
4,417	2,815	2,476	2,751	55,881
4,417	2,815	2,476	2,751	49,847



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

	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.014	.000	.048	.009	.008	.002	.034	.084	.123	.001	.000	.000	.001	.002		.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.692**	.755**	.708**	.739**	.725**	.721**	.630**	.568**	.682**	.591**	.456**	.592**	.535**	.691**	.622**	.590**	.525**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.909	17



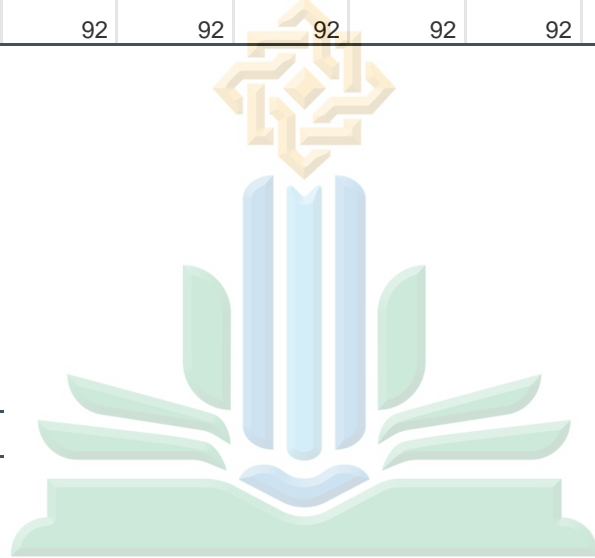
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LK 6	Pearson Correlation	.338**	.338**	.331**	.498**	.540**	1	.186	.250*	.416**	.265*	.422**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000		.076	.016	.000	.011	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
LK 7	Pearson Correlation	.310**	.333**	.275**	.335**	.241*	.186	1	.431**	.300**	.393**	.408**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.008	.001	.021	.076		.000	.004	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
LK 8	Pearson Correlation	.194	.238*	.219*	.324**	.321**	.250*	.431**	1	.372**	.210*	.382**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.064	.022	.036	.002	.002	.016	.000		.000	.044	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
LK 9	Pearson Correlation	.200	.396**	.322**	.296**	.384**	.416**	.300**	.372**	1	.366**	.573**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.002	.004	.000	.000	.004	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
LK 10	Pearson Correlation	.069	.370**	.118	.228*	.331**	.265*	.393**	.210*	.366**	1	.144	.503**
	Sig. (2-tailed)	.514	.000	.265	.029	.001	.011	.000	.044	.000		.171	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
LK 11	Pearson Correlation	.423**	.377**	.388**	.452**	.546**	.422**	.408**	.382**	.573**	.144	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.000

N		92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson	.577**	.623**	.601**	.664**	.726**	.670**	.617**	.582**	.657**	.503**	.725**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.850	11



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

EKI 7	Pearson Correlation	.426**	.241*	.450**	.442**	.581**	.725**	1	.711**	.478**	.550**	.665**	.570**	.548**	.273**	.491**	.417**	.280**	.383**	.542**	.437**	.313**	.606**	.423**	.621**	.433**	.248*	.487**	.331**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.007	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 8	Pearson Correlation	.396**	.213*	.257*	.256*	.510**	.717**	.711*	1	.605**	.558**	.563**	.469**	.433**	.365**	.448**	.278**	.173	.375**	.404**	.367**	.214*	.583**	.534**	.682**	.445**	.257*	.301**	.358**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.014	.014	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.000	.000	.000	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 9	Pearson Correlation	.425**	.011	.235*	.404**	.364**	.516**	.478*	.605**	1	.553**	.471**	.368**	.363**	.395**	.424**	.145	.211*	.264*	.200	.139	.232*	.445**	.432**	.442**	.263*	.319**	.283**	.294**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.914	.024	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.169	.043	.011	.056	.187	.026	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 10	Pearson Correlation	.364**	.193	.127	.305**	.421**	.532**	.505*	.558**	.553**	1	.480**	.492**	.552**	.269**	.374**	.128	.104	.232*	.362**	.190	.312**	.388**	.482**	.546**	.381**	.305**	.331**	.233*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.227	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.223	.322	.026	.000	.069	.003	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.026	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 11	Pearson Correlation	.385**	.282**	.256*	.446**	.631**	.518**	.665*	.563**	.471**	.480**	1	.570**	.388**	.459**	.592**	.474**	.322**	.328**	.293**	.414**	.349**	.531**	.488**	.607**	.470**	.332**	.479**	.412**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 12	Pearson Correlation	.297**	.140	.209*	.406**	.410**	.536**	.570*	.469**	.368**	.492**	.570**	1	.384**	.434**	.496**	.383**	.219*	.296**	.264*	.254*	.376**	.478**	.463**	.475**	.385**	.273**	.508**	.229*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.004	.183	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.036	.004	.012	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.028	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 13	Pearson Correlation	.255*	.178	.455**	.434**	.326**	.368**	.548*	.433**	.363**	.552**	.388**	.384**	1	.226*	.316**	.226*	.313**	.266*	.259*	.358**	.297**	.424**	.541**	.476**	.347**	.303**	.422**	.329**	.606**	
	Sig. (2-tailed)	.014	.089	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.002	.003	.000	.002	.010	.013	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 14	Pearson Correlation	.342**	.246*	.210*	.247*	.468**	.244*	.273*	.365**	.395**	.269**	.459**	.434**	.226*	1	.568**	.394**	.285**	.345**	.292**	.411**	.453**	.407**	.472**	.371**	.346**	.107	.374**	.396**	.595**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.044	.018	.000	.019	.009	.000	.000	.010	.000	.000	.030	.000	.000	.000	.006	.011	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.311	.002	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 15	Pearson Correlation	.528**	.161	.306**	.423**	.546**	.445**	.4991*	.448**	.424**	.374**	.592**	.496**	.316**	.568**	1	.453**	.440**	.457**	.350**	.397**	.460**	.509**	.364**	.559**	.490**	.257	.509**	.457**	.726**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.125	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 16	Pearson Correlation	.178	.246*	.438**	.291**	.551**	.398**	.417*	.278**	.145	.128	.474**	.383**	.226*	.394**	.453**	1	.241*	.345**	.255*	.445**	.412**	.424**	.319**	.323**	.527**	.293**	.374**	.396**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.089	.018	.000	.005	.000	.000	.000	.167	.229	.003	.000	.030	.000	.000	.021	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 17	Pearson Correlation	.352**	.423**	.371**	.556**	.242*	.072	.280*	.173	.211*	.104	.322**	.219*	.313**	.285**	.440**	.241*	1	.402**	.290**	.241*	.107	.327**	.286**	.335**	.335**	.343**	.475**	.262*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.020	.495	.007	.100	.043	.322	.002	.036	.002	.006	.000	.021	.000	.000	.025	.301	.009	.001	.000	.005	.001	.001	.000	.010	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 18	Pearson Correlation	.338**	.231*	.406**	.225*	.295**	.309**	.383*	.375**	.264*	.232*	.328**	.296**	.266*	.345**	.457**	.345**	.402**	1	.527**	.514**	.442**	.360**	.348**	.370**	.370**	.356**	.345**	.358**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000	.031	.000	.000	.000	.000	.010	.026	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 19	Pearson Correlation	.276**	.403**	.390**	.149	.358**	.432**	.542*	.404**	.200	.362**	.293**	.260*	.259*	.292**	.350**	.255*	.290**	.527**	1	.504**	.423**	.362**	.328**	.457**	.252*	.296**	.361**	.391**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.156	.000	.000	.000	.000	.056	.000	.005	.012	.013	.005	.001	.004	.005	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.015	.004	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 20	Pearson Correlation	.132	.346**	.423**	.221*	.370**	.236*	.437*	.367**	.139	.190	.414**	.254*	.358**	.411**	.397**	.445**	.241*	.514**	.504**	1	.486**	.354**	.309**	.477**	.321**	.296**	.288**	.524**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001	.000	.034	.000	.023	.000	.180	.069	.000	.010	.005	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000		.000	.001	.003	.000	.002	.004	.005	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 21	Pearson Correlation	.304**	.205	.358**	.007	.179	.312**	.313*	.214*	.232*	.312**	.349**	.376**	.297**	.453**	.460**	.412**	.107	.442**	.423**	.486**	1	.203	.365**	.348**	.331**	.333**	.445**	.399**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.003	.050	.000	.946	.087	.002	.000	.041	.026	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.309	.000	.000	.000		.052	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 22	Pearson Correlation	.313**	.118	.244*	.561**	.594**	.519**	.606*	.583**	.445**	.388**	.531**	.478**	.424**	.407**	.509**	.424**	.327**	.360**	.362**	.354**	.203	1	.560**	.694**	.550**	.519**	.575**	.352**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002	.265	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 23	Pearson Correlation	.336**	.281**	.216*	.273**	.456**	.359**	.423*	.534**	.432**	.482**	.488**	.463**	.541**	.472**	.364**	.319**	.376**	.348**	.328**	.305**	.365**	.560**	1	.580**	.462**	.409**	.468**	.308**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.039	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 24	Pearson Correlation	.303**	.298**	.352**	.401**	.586**	.563**	.621*	.682**	.442**	.546**	.607**	.475**	.476**	.371**	.559**	.323**	.289**	.370**	.457**	.477**	.348**	.694**	.580**	1	.656**	.434**	.519**	.367**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 25	Pearson Correlation	.252*	.149	.422**	.409**	.511**	.489**	.433*	.445**	.263*	.381**	.470**	.385**	.347**	.346**	.490**	.527**	.335**	.370**	.252*	.321**	.331**	.550**	.462**	.656**	1	.369**	.527**	.252*	.680**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.155	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.005	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 26	Pearson Correlation	.196	.113	.134**	.354**	.104	.181	.248*	.257*	.319**	.305**	.332**	.273**	.303**	.107	.257*	.293**	.343**	.356**	.296**	.296**	.333**	.519**	.409**	.434**	.369**	1	.561**	.428**	.497**	
	Sig. (2-tailed)	.061	.283	.202	.001	.324	.084	.017	.004	.002	.003	.001	.008	.003	.312	.013	.005	.001	.001	.004	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
EKI 27	Pearson Correlation	.342**	.199	.336**	.458**	.372**	.402**	.487*	.301**	.283**	.331**	.479**	.502**	.424**	.374**	.509**	.374**	.475**	.345**	.361**	.288**	.445**	.575**	.468**	.519**	.527**	.561**	1	.408**	.675**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.057	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

EKI 28	Pearson Correlation	.307**	.178	.225*	.247*	.434**	.229*	.331*	.358**	.294**	.233*	.412**	.229*	.329**	.396**	.457**	.396**	.262*	.358**	.391**	.524**	.399**	.352**	.308**	.367**	.252*	.428**	.408**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.003	.089	.031	.018	.000	.028	.001	.000	.004	.026	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.015	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.524**	.390**	.514**	.559**	.721**	.693**	.791**	.731**	.589**	.621**	.766**	.654**	.606**	.595**	.726**	.599**	.485**	.582**	.582**	.592**	.535**	.751**	.686**	.799**	.680**	.497**	.675**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.943	28

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

KO 16	Pearson Correlation	.293*	.066	.311*	.336*	.114	.198	.347*	.189	.137	.352*	.268*	.375*	.259*	.116	.129	1	.262*	.488*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.005	.533	.003	.001	.280	.058	.001	.071	.194	.001	.010	.000	.013	.270	.222		.012	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
KO 17	Pearson Correlation	.199	.088	.395*	.548*	.406*	.289*	.578*	.223*	.407*	.339*	.424*	.354*	.318*	.535*	.162	.262*	1	.296*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.057	.406	.000	.000	.000	.005	.000	.032	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.124	.012		.004	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
KO 18	Pearson Correlation	.423*	.304*	.389*	.274*	.378*	.414*	.313*	.441*	.401*	.361*	.458*	.580*	.437*	.096	.235*	.488*	.296*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.008	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.363	.024	.000	.004		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.496*	.435*	.555*	.696*	.588	.691*	.674*	.577	.597	.570	.659	.677	.713*	.576*	.351*	.480*	.663*	.663*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	

N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Reliability Statistics

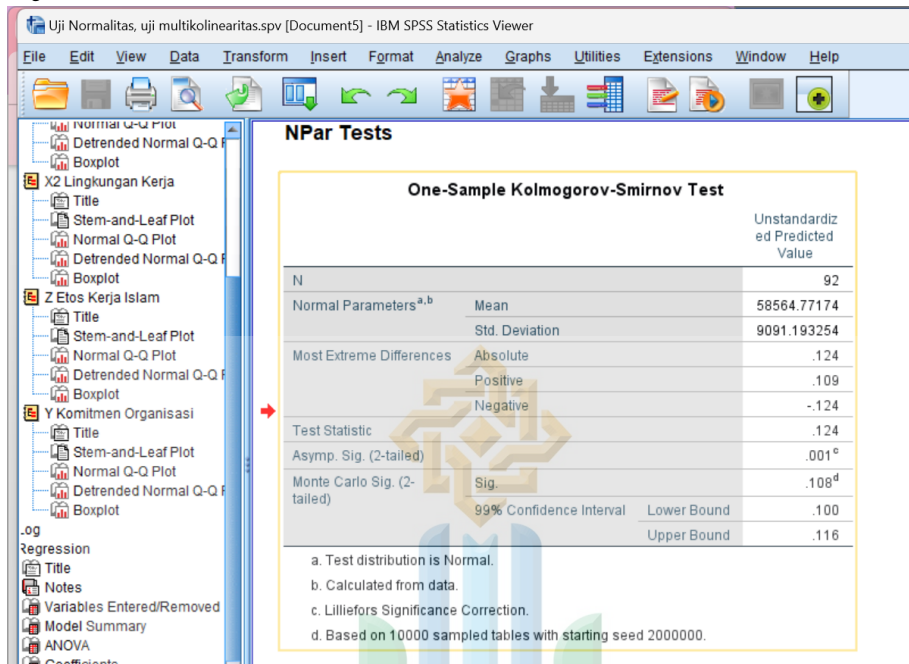
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.892	18



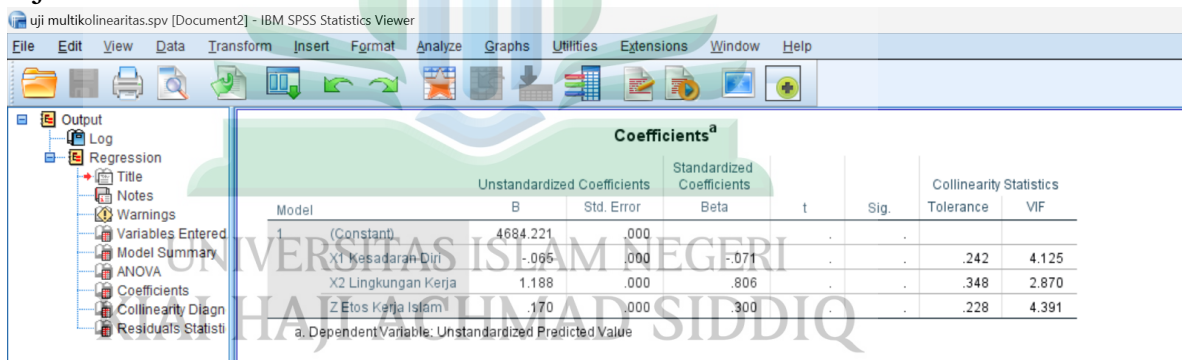
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

SPSS (Uji Asumsi Klasik)

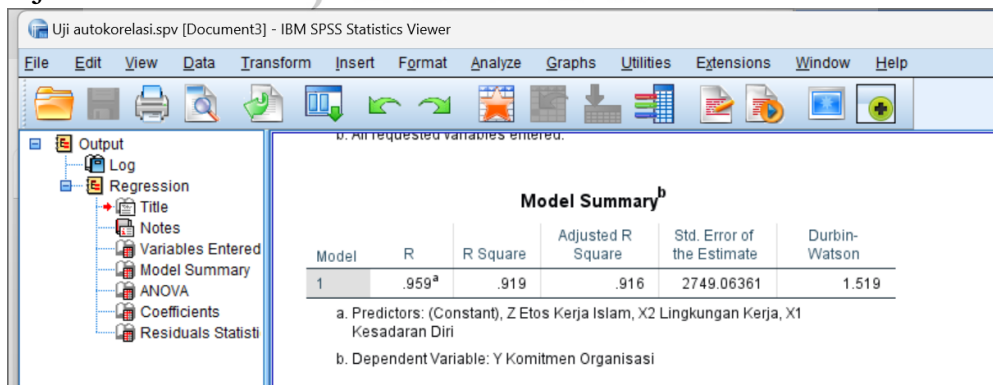
1. Uji Normalitas



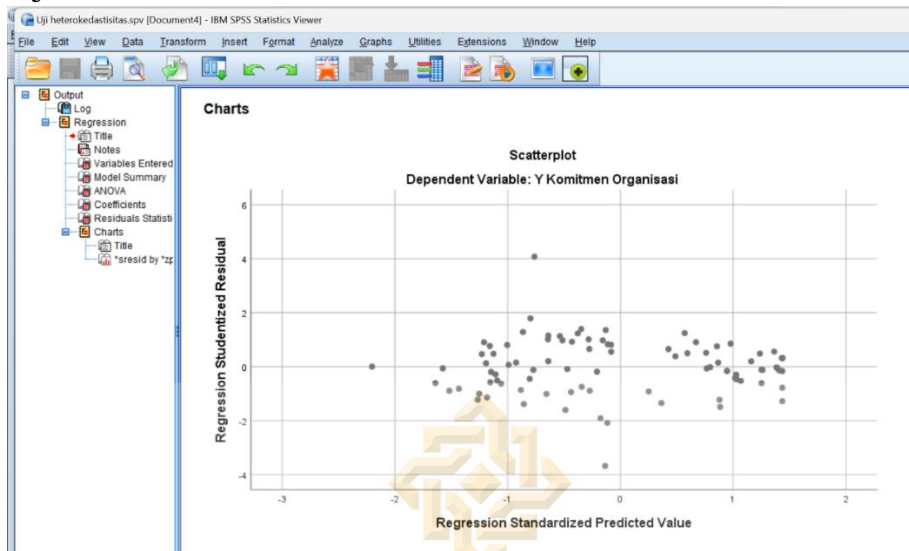
2. Uji Multikolinearitas



3. Uji Autokorelasi



4. Uji Heterokedastisitas



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

SPSS (Path Analysis dan Uji Sobel)

1. Kesadaran Diri terhadap Etos Kerja Islam

Kesadaran Diri -- Etos Kerja Islam.spv [Document2] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.684	7.74546

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11850.582	1	11850.582	197.536	.000 ^b
	Residual	5399.287	90	59.992		
	Total	17249.870	91			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam
b. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.495	7.044		3.193	.002
	Kesadaran Diri	1.348	.096	.829	14.055	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam

2. Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Islam

Lingkungan Kerja -- Etos Kerja Islam.spv [Document3] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.582	8.90628

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10110.898	1	10110.898	127.467	.000 ^b
	Residual	7138.971	90	79.322		
	Total	17249.870	91			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.253	9.840		1.042	.300
	Lingkungan Kerja	2.271	.201	.766	11.290	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam

3. Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi

Kesadaran Diri -- Komitmen Organisasi.spv [Document4] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.560	4.87154

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2773.031	1	2773.031	116.848	.000 ^b
	Residual	2135.871	90	23.732		
	Total	4908.902	91			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.956	4.431		7.213	.000
	Kesadaran Diri	.652	.060	.752	10.810	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

4. Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan Kerja -- Komitmen Organisasi.spv [Document5] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.887	2.47434

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4357.890	1	4357.890	711.799	.000 ^b
	Residual	551.013	90	6.122		
	Total	4908.902	91			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.926	2.734		2.534	.013
	Lingkungan Kerja	1.491	.056	.942	26.680	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

5. Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Etos Kerja Islam -- Komitmen Organisasi.spv [Document6] - IBM SPSS Statistics Viewer

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.667	4.23541

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3294.421	1	3294.421	183.699	.000
	Residual	1614.482	90	17.939		
	Total	4908.902	91			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.720	3.922		6.813	.000
	Etos Kerja Islam	.437	.032	.819	13.552	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

6. Uji Sobel X1-Z-Y

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

A: ?

B: ?

SE_A: ?

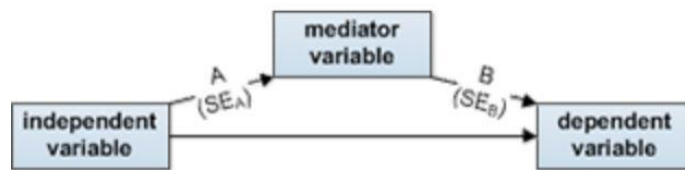
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 9.78984847

One-tailed probability: 0.0

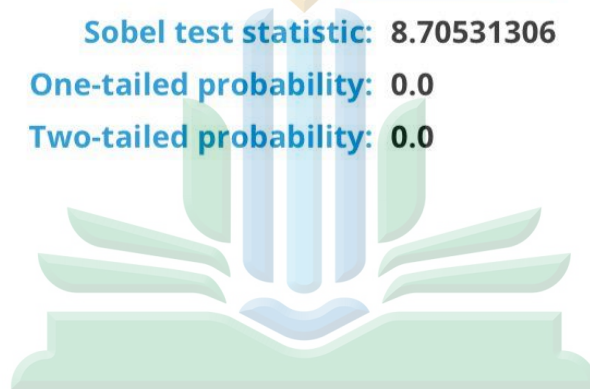
Two-tailed probability: 0.0

7. Uji Sobel X²-Z-YA: ?B: ?SE_A: ?SE_B: ?**Calculate!**

Sobel test statistic: 8.70531306

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0



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

PRETEST INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
1	Kesadaran Diri (X_1)	Peka terhadap perasaan dan perilaku diri.	Saya mampu menyadari kesalahan yang saya lakukan, sebelum atasan menegur saya.	1	Valid
			Saya mampu menghargai diri sendiri.	2	Valid
			Saya peduli dengan perasaan rekan kerja saya.	3	Valid
			Saya memahami apa yang sedang saya rasakan.	4	Valid
		Kepercayaan diri.	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.	5	Valid
			Saya memanfaatkan kelebihan saya dengan baik.	6	Valid
			Saya merasa tidak puas dengan kelebihan yang saya miliki.	7	Tidak Valid
		Memiliki kemandirian.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat.	8	Valid
			Saya menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja.	9	Valid
			Saya tidak memberikan beban kerja kepada rekan saya.	10	Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
		Kemantapan mengambil keputusan.	Saya merasa saat ini berada di posisi (jabatan) yang tepat untuk mengembangkan karir saya.	11	Valid
			Saya beranggapan bahwa sangat penting menaati peraturan K3 meski terkadang menghambat pekerjaan.	12	Valid
			Keputusan yang saya ambil, seringkali tepat pada akhirnya.	13	Valid
		Mengungkapkan pendapat.	Saya menyampaikan argumentasi terkait permasalahan dalam pekerjaan saya.	14	Valid
			Saya memiliki keterampilan untuk mengungkapkan pikiran saya kepada orang lain.	15	Valid
		Mengevaluasi diri. ¹⁶²	Saya mampu memahami perasaan saya sendiri.	16	Valid
			Penilaian kinerja tahunan menjadi bahan evaluasi saya kedepannya.	17	Tidak Valid
			Saya beranggapan sebelum bekerja perlu memikirkan cara kerja yang	18	Valid

¹⁶² Ridha Fuady, dkk, *Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin*, Volume 3 Nomor 1, Jurnal Al Husna, 2022, 52.

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			aman.		
			Ketika saya gagal, saya akan langsung melakukan evaluasi terhadap perilaku yang sudah berlalu.	19	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	Suasana kerja yang memuaskan.	Tempat kerja saya terjamin kebersihannya.	20	Valid
			Kekondusifan lingkungan kerja dapat menunjang kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan.	21	Valid
			Pewarnaan ruangan yang tepat membuat saya nyaman dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.	22	Valid
		Hubungan dengan rekan kerja.	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.	23	Valid
			Kekondusifan lingkungan kerja dapat menunjang kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan.	24	Valid
			Saya merasa antar karyawan perusahaan ini saling menghormati dan menghargai.	25	Valid
			Setiap karyawan hanya fokus pada pekerjaan tanpa memedulikan sekitar.	26	Tidak Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			Adanya kompetisi antar karyawan pada perusahaan ini.	27	Tidak Valid
		Fasilitas kerja. ¹⁶³	Fasilitas kendaraan antar jemput perusahaan menjamin keselamatan saya.	28	Valid
			Saya nyaman memakai fasilitas kendaraan dari perusahaan.	29	Valid
			Saya merasa aman saat bekerja karena perusahaan mengutamakan sistem K3.	30	Valid
			Saya selalu menggunakan jasa kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.	31	Valid
			Perlengkapan kerja yang selalu rutin diganti, membuat saya merasa aman dan terjamin keselamatannya.	32	Valid
3	Etos Kerja Islam (Z)	Jujur dan memiliki komitmen.	Saya selalu bersyukur dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.	33	Valid
			Saya melakukan pekerjaan dengan tulus dan bersungguh-	34	Valid

¹⁶³ Suharno Pawirosumarto, dkk, *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*, International Journal of Law and Management, 2018.

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			sungguh.		
			Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh semangat.	35	Valid
		Bertanggung jawab.	Saya meyakini bahwa bekerja merupakan titipan Tuhan.	36	Valid
			Saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan merupakan tanggung jawab dari Tuhan.	37	Valid
			Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan.	38	Valid
			Saya melakukan tugas sesuai dengan jabatan.	39	Valid
		Istiqomah dalam bekerja, sehingga memiliki pendirian kuat.	Tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja.	40	Valid
			Saya menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.	41	Valid
			Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (<i>Standar Operating Procedure</i>) yang telah ditetapkan perusahaan.	42	Valid
		Berani menghadapi tantangan.	Saya membutuhkan apresiasi dari perusahaan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi.	43	Valid
			Saya memerlukan kesempatan untuk mengembangkan	44	Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			gagasan orisinal.		
			Saya dapat mencapai tujuan hidup dengan bekerja.	45	Valid
			Saya meyakini bahwa bekerja keras itu memuaskan.	46	Valid
			Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.	47	Valid
		Ikhlas dan bermoral tinggi.	Saya bekerja karena merupakan bentuk taat kepada perintah Tuhan.	48	Valid
			Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas, bukan karena demi mencari uang atau jabatan.	49	Valid
			Saya menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman dan damai.	50	Valid
		Kreatif dalam bekerja.	Saya menikmati bekerja diperusahaan ini.	51	Valid
			Saya melakukan pekerjaan dengan suka cita.	52	Tidak Valid
			Saya dapat menyalurkan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan.	53	Valid
		Mandiri dalam bekerja.	Kerja memberikan kesempatan berkarya dengan kemampuan saya.	54	Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			Pekerjaan membuat saya menjadi mandiri sehingga tidak menjadi tanggungan orang lain.	55	Valid
			Pendapatan saya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	56	Valid
			Atasan menghormati saya sebagai karyawannya.	57	Valid
			Hasil karya saya memberikan kehormatan.	58	Valid
		Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan. ¹⁶⁴	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal dan penuh kerendahan hati.	59	Valid
			Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat.	60	Valid
			Saya melakukan pekerjaan dengan profesional dan penuh pengabdian.	61	Valid
5	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen afektif (<i>Affective Attachment</i>).	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	62	Valid
			Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang di luar organisasi.	63	Valid

¹⁶⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), 73-154.

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			Saya benar-benar merasa seolah-olah permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri.	64	Valid
			Saya bisa dengan mudah menjadi terikat dengan karyawan di perusahaan ini.	65	Valid
			Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di perusahaan ini.	66	Valid
			Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.	67	Valid
			Perusahaan ini mempunyai makna pribadi yang besar bagi saya.	68	Tidak Valid
			Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.	69	Tidak Valid
		Komitmen berkelanjutan (<i>Normative Commitment</i>).	Menurut saya terlalu sering orang-orang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.	70	Tidak Valid
			Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada perusahaan ini.	71	Valid
			Berpindah dari perusahaan ini ke perusahaan lain tidak ada gunanya karena tidak etis	72	Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			bagiku.		
			Alasan utama saya terus bekerja diperusahaan ini ialah kepercayaan saya bahwa loyalitas itu penting dan kewajiban moral untuk tetap tinggal.	73	Valid
			Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak akan melakukannya.	74	Valid
			Saya diajari untuk percaya pada nilai setia pada satu organisasi.	75	Valid
			Ketika orang-orang bertahan untuk satu organisasi menjadikan peluang karirnya lebih besar.	76	Valid
		Komitmen normatif (<i>Continuance Commitment</i>). ¹⁶⁵	Saya tidak takut dengan kemungkinan yang terjadi ketika berhenti dari pekerjaan ini tanpa ada pekerjaan lain.	77	Tidak Valid
			Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini,	78	Valid

¹⁶⁵ Carole Serhan, dkk, *Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions Amongst Islamic Bank Employees*, Volume 14 Nomor 2, ISRA International Journal of Islamic Finance, 2022, 141.

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item	Ket
			walaupun saya menginginkannya.		
			Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini.	79	Valid
			Saya tidak keberatan meninggalkan perusahaan sekarang.	80	Tidak Valid
			Saat ini, bertahan di perusahaan adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan.	81	Valid
			Saya merasa mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini.	82	Valid
			Salah satu konsekuensi serius jika meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain.	83	Valid
			Alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini karena proses keluarnya memerlukan banyak waktu.	84	Valid

Sumber: Data diolah

DOKUMENTASI



Operator Crane - Regu 1 & 2 (05/04/2024)

Penyebaran Kuesioner Tahap I Kepada Karyawan Foreman dan Crane Operator



Operator Crane - Regu 3 (05/04/2024)

Pengisian Kuesioner Tahap I oleh Karyawan Foreman dan Crane Operator



Karyawan Teknik - Regu 1 & 2 (05/04/2024)

Penyebaran Kuesioner Tahap II Kepada Karyawan Teknik



Karyawan Teknik - Regu 2 & 3 (05/04/2024)

Pengisian Kuesioner Tahap II Oleh Karyawan Teknik



Staf IT 1 - 05/04/2024



Karyawan Kantor (Staf QHSE, Staf SDM) -
24/04/2024

Penyebaran Kuesioner Tahap III Kepada Staf Kantor dan *Radio Room* Melalui Staf IT

Penyerahan Surat Selesai Penelitian



Karyawan Kantor (Staf IT, Office Manager, QHSE) -
04/04/2024

Penyerahan Surat Izin Penelitian

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

