

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT BENIH CITRA ASIA
KABUPATEN JEMBER**



TESIS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

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

Oleh:

NING KHOLISHOTUL ILMI

NIM : 213206060012

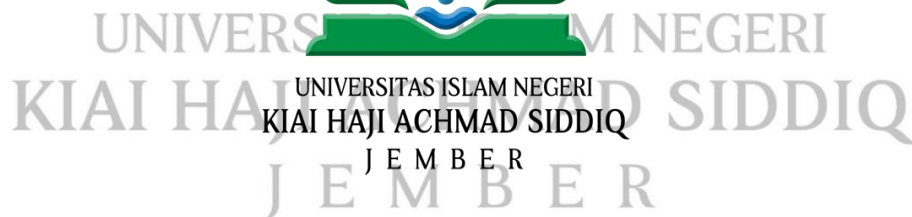
**PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JULI 2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT BENIH CITRA ASIA
KABUPATEN JEMBER**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E)

Dosen Pembimbing
Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. CHRA
Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M



Oleh:

NING KHOLISHOTUL ILMI

NIM : 213206060012

**PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JULI 2024**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Benih Citra Asia Kabupaten Jember” yang ditulis oleh Ning Kholishotul Ilmi ini, telah disetujui dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 02 Juli 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CIRA

NIP. 196105301988021001

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

Jember, 02 Juli 2024

Pembimbing II



Dr. Nurul Setianingrum, S.E., M.M

NIP. 196905231998032001

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pa da PT Benih Citra Asia Kabupaten Jember” yang ditulis oleh Ning Kholishotul Ilmi ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis Pascasarjana UIN KHAS Jember Pada hari Selasa tanggal 19 Juni 2024 dan diterima sebagai salah.satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E).

DEWAN PENGUJI

- Ketua Sidang : Dr. Nikmatul Masruroh., M.E.I
- 2 Anggota
- a. Penguji Utama : Dr. H. Misbahul Munir, M.M
- b. Penguji I : Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si., CHRA
- c. Penguji II : Dr. Nurul Setianingrum, S.E., MM

Jember, 02 Juli 2024
Mengesahkan
Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Direktur

Prof. Dr. MSc. Cholis S.Ag., M.M., CPE.
NIP. 147 147 2720021 21003

MOTTO

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللّٰهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya :”Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya.

Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Benih Citra Asia” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring doa jazaakumullahu ahsanal jaza kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M, selaku Rektor UIN KHAS Jember yang telah memfasilitasi perkuliahan di UIN KHAS Jember.
2. Prof. Dr. Moch. Chotib, S. Ag, M.M., CPE. selaku Direktur Pascasarjana UIN KHAS Jember yang telah memfasilitasi perkuliahan di Pascasarjana UIN KHAS Jember.
3. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA, selaku Pembimbing I, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membina dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M, selaku Pembimbing II, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membina dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. H. Misbahul Munir, M.M, selaku penguji dalam proses penulisan tesis dan telah berkenan meluangkan waktunya untuk membina dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku Kaprodi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN KHAS Jember sekaligus Ketua Tim dalam proses penulisan tesis dan telah berkenaan meluangkan waktunya untuk membina dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada orang tuaku tercinta, ayahanda Taufik Hidayat dan ibunda Dewi Adibah yang selalu berdoa tiada henti, memberi semangat, memotivasiku, dan selalu mengingatkanku setiap hari agar cepat terselesaikan tesis ini, dan terimakasih telah memperjuangkanku serta rela banting tulang untuk menggapai cita-citaku, semoga Allah membalas setiap tetes keringat yang jatuh dengan surganya nanti.
8. Kepada suamida Lalu M. Ilham Akbar dan anakku Baiq Nadlira Zahrotul Ilmi serta Keluarga besarku, yang selalu menjadi motivator dan semangatku dalam setiap melakukan kegiatan dan aktivitasku dalam dunia pendidikan, terimakasih juga atas doa dan dukungannya.
9. Kepada teman-teman seperjuangan keluarga besar ekonomi syariah B tahun angkatan 2021. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini telah berbagai ilmu dan pengalaman.
10. Kepada teman-teman seluruh program studi Ekonomi syariah angkatan 2021.
11. Almamaterku Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang saya banggakan

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari harapan yang sempurna, yang mana kekurangan pasti ada didalamnya. Namun, walaupun dengan waktu yang sangat terbatas penulis mencoba untuk menyusunnya berdasarkan kemampuan yang ada, dan untuk menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari para pembaca.

Dalam penulisan tesis ini, penulis hanya berharap ridho Allah SWT, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan barokah di dunia dan di akhirat, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. *Amin ya robbal alamin.*

Jember, 02 Juli 2024

Ning Kholishotul Ilmi



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

ABSTRAK

Ilmi, Ning kholishotul, 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT Benih Citra Asia di Kab. Jember”.

Kata Kunci :Motivasi kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Etos Kerja.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi, setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mahir dan memiliki eksekusi yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerjanya atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, Motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan manusianya. Tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Maka, dari permasalahan diatas terdapat rumusan masalah yaitu apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia? apakah Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia?, apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia?, apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia?, apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia?, apakah Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia?, apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia?, apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia?, apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia? apakah Etos Kerja mampu sebagai variabel intervening antara motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan masalah penelitian ini yaitu Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia, Untuk menganalisis dan menguji kemampuan Etos Kerja memediasi Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 220 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) melalui *google form*. Analisis yang digunakan menggunakan analisis *path* (jalur) dengan menggunakan *software smartPLS 3.2.9*.

Hasil uji data dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos Kerja belum mampu memediasi Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Himi, Ning kholishotul, 2024. "The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT Benih Citra Asia in Jember".

Keywords: Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Work Ethic.

Human resources are crucial for any company or organization. Every movement within an organization requires skilled labor capable of reliable execution to complete tasks. The success of an institution is influenced by its performance or the results achieved by an employee in carrying out their duties according to their responsibilities. Thirteen factors influence employee performance: ability, knowledge, work plans, personality, motivation, leadership, leadership style, work culture, job satisfaction, work environment, loyalty, commitment, and work discipline. As a company grows, the number of employees increases, leading to a higher likelihood of human-related issues. This depends on the management's awareness of the importance of human resources in achieving the company's goals.

Based on the issues mentioned above, the research questions are as follows: Does work motivation have a significant impact on the work ethic at PT Benih Citra Asia? Does organizational culture significantly influence the work ethic at PT Benih Citra Asia? Does work discipline have a significant effect on the work ethic at PT Benih Citra Asia? Does the work environment significantly affect the work ethic at PT Benih Citra Asia? Does work motivation have a significant impact on the performance of employees at PT Benih Citra Asia? Does organizational culture significantly influence the performance of employees at PT Benih Citra Asia? Does work discipline significantly affect the performance of employees at PT Benih Citra Asia? Does the work environment significantly influence the performance of employees at PT Benih Citra Asia? Additionally, does work ethic serve as an intervening variable between work motivation, organizational culture, work discipline, and work environment about employee performance?

The objectives of this research are to analyze and test the significant impact of work motivation on the work ethic at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant influence of organizational culture on the work ethic at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant effect of work discipline on the work ethic at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant impact of the work environment on the work ethic at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant influence of work motivation on employee performance at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant effect of organizational culture on employee performance at PT Benih Citra Asia; to analyze and test the significant impact of work discipline on employee performance at PT Benih Citra Asia; and to analyze and test the significant influence of the work environment on employee performance at PT Benih Citra Asia.

This study aimed to examine and analyze whether work motivation, work culture, work discipline, and work environment have a significant partial effect on employee performance; whether work motivation, work culture, work discipline, and work environment have a significant partial effect on work ethic; and whether work ethic can act as an intervening variable between work motivation, work culture, work discipline, work environment, and employee performance. This research used a quantitative approach with an associative research type. The sampling technique is Simple Random Sampling, with a total sample of 220

respondents. Data collection techniques included questionnaires (surveys) distributed via Google Forms. The analysis used is path analysis with SmartPLS 3.2.9 software.

The results in this study showed that work motivation has a significant partial effect on work ethic, work culture has a significant partial effect on work ethic, work discipline has a significant partial effect on work ethic, work environment has a significant partial effect on work ethic, work motivation has a significant partial effect on employee performance, work culture has a significant partial effect on employee performance, work discipline does not have a significant partial effect on employee performance, work environment has a significant partial effect on employee performance, work ethic has a significant partial effect on employee performance, and work ethic cannot mediate the relationship between work motivation, work culture, work discipline, and work environment on employee performance.

Diterjemahkan oleh:
UPT Pengembangan Bahasa
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Pada
Menge:
Kepala UPT Pengembangan Bahasa,

H. Moch. Imam Mubtaha Ph.D
NIP. 1970012600002

ملخص البحث

نينج خالصة العلم، 2024. تأثير دافعية العمل وثقافة العمل وانضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف مع أخلاقية العمل كالمتغير المتدخل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر. رسالة الماجستير. بقسم الاقتصاد الإسلامية برنامج الدراسات العليا جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر

الكلمات الرئيسية: دافعية العمل، ثقافة العمل، انضباط العمل، وبيئة العمل، أداء الموظف، أخلاقية العمل

إن موارد البشرية هي من الأشياء الضرورية في شركة أو منظمة، وكل الحركة التي تقوم بها المنظمة تحتاج إلى موظف ماهر وذات تنفيذ موثوق لإتمام الوظائف. ويتأثر نجاح أي مؤسسة بأدائها أو العمل الذي يحققها الموظف في تنفيذ المهام وفقا للمسؤوليات الموكلة إليه. هناك ثلاثة عشر عاملا تؤثر على أداء الموظف وهي: القدرة، والمعرفة، وخطة العمل، والشخصية، دافعية العمل، والقيادة، ونمط القيادة، وثقافة العمل، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل، والولاء، والالتزام، والانضباط. وكلما زاد عدد الموظفين في الشركة فزادت احتمالية حدوث مشاكل فيها، وزادت احتمالية حدوث مشاكل بشرية. وذلك يعتمد على مدى وعي الإدارة بأهمية موارد البشرية في تحقيق أهداف الشركة.

أساسا على مشكلات البحث السابقة، فمحاور هذا البحث هي: هل يؤثر الدافع للعمل بشكل كبير على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل تؤثر ثقافة العمل بشكل كبير على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل يؤثر الانضباط في العمل بشكل كبير على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل يؤثر بيئة العمل بشكل كبير على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل يؤثر الدافع للعمل بشكل كبير على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل تؤثر ثقافة العمل بشكل كبير على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل يؤثر الانضباط في العمل بشكل كبير على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل تؤثر أخلاقية العمل بشكل كبير على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؟ وهل يمكن لأخلاقية العمل أن تكون متغيرا متداخلا بين الدافع للعمل، وثقافة العمل، والانضباط في العمل، وبيئة العمل وأداء الموظفين؟

أما أهداف هذا البحث فهي: تحليل واختبار تأثير الدافع للعمل على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير ثقافة العمل على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير الانضباط في العمل على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير بيئة العمل على أخلاقية العمل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير الدافع للعمل على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير ثقافة العمل على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر؛ وتحليل واختبار تأثير أخلاقية العمل على أداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر، وتحليل واختبار قدرة أخلاقية العمل على التوسط بين الدافع للعمل، وثقافة العمل، والانضباط في العمل، وبيئة العمل وأداء الموظفين في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر.

يهدف هذا البحث إلى اختبار وتحليل مشكلة البحث، يعني هل دافعية العمل، ثقافة العمل، وانضباط العمل، وبيئة العمل بشكل جزئي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظف؟ وهل دافعية العمل، وثقافة العمل، وانضباط العمل، وبيئة العمل بشكل جزئي تؤثر بشكل كبير على أخلاقية العمل؟ وهل يمكن لأخلاقية العمل أن تكون متغيرا متداخلا بين دافعية العمل، الثقافة العمل، انضباط العمل، وبيئة العمل وأداء الموظف؟ استخدمت الباحثة هذا البحث مدخلا كميًا بنوع البحث الترابطي. وطريقة أخذ العينات

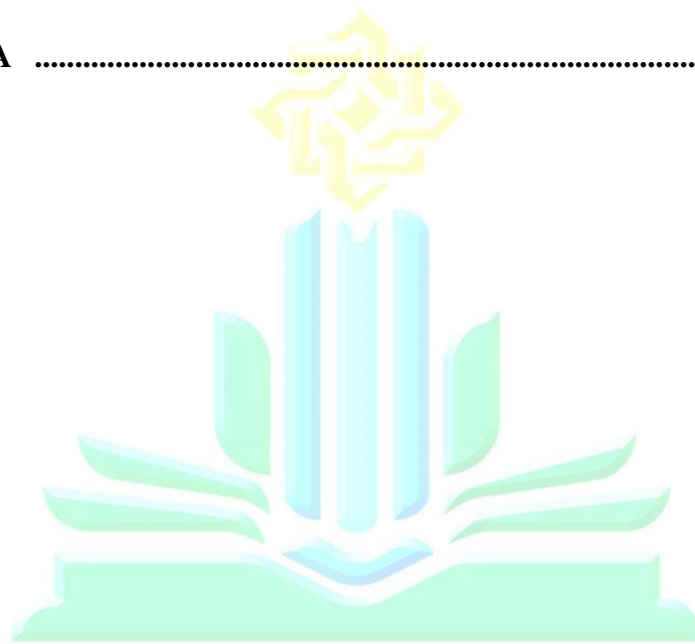
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Masalah	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang lingkup Penelitian	13
F. Definisi operasional	24
G. Asumsi Penelitian	26
H. Sistematika Penulisan	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	28
A. Penelitian Terdahulu	28
B. Kajian Teori	38

C. Kerangka Konseptual	81
D. Hipotesis	81
BAB III METODE PENELITIAN	86
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	86
B. Populasi dan Sampel	86
C. Teknik Pengumpulan Data	87
D. Skala Pengukuran	88
E. Validitas dan Reliabilitas	88
F. Analisis Data	91
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	100
A. Paparan Data	100
B. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	109
BAB V PEMBAHASAN	126
A. Motivasi Kerja (MK) terhadap Etos Kerja (EK)	125
B. Budaya Kerja (BK) terhadap Etos Kerja (EK)	128
C. Disiplin Kerja (DK) terhadap Etos Kerja (EK)	131
D. Lingkungan Kerja (LK) terhadap Etos Kerja (EK)	133
E. Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)	135
F. Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)	137
G. Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Kerja (KK).....	139
H. Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Kerja (KK).....	142
I. Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).....	144
J. Peran Etos Kerja (EK) dalam memediasi Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap	

Kinerja Karyawan (KK) PT BCA Kab. Jember	146
BAB VI PENUTUP	150
A. Kesimpulan	150
B. Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA	153

LAMPIRAN



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

DAFTAR TABEL

Tabel 1,1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 1.2 Skor dalam Tanggapan Responden	88
Tabel 1.3 Skor dalam Tanggapan Responden	91
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	101
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jabatan	101
Tabel 4.3 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (MK)	103
Tabel 4.4 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Budaya Kerja (BK)	104
Tabel 4.5 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja (DK)	105
Tabel 4.6 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (LK)	106
Tabel 4.7 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Etos Kerja (EK)	107
Tabel 4.8 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Kerja (KK)	108
Tabel 4.9 Hasil uji <i>convergent validity</i>	109
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	111
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data	112
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	113
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	115
Tabel 4.14 Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>) Setelah Trimming	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	81
Gambar 1.2 Diagram Jalur	93
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	114
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur setelah Trimming.....	121



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi atau disebut juga dengan abad millenium, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global artinya isu kebebasan usaha yang kemudian dikaitkan dengan masalah persaingan bebas yang tiada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan dari berbagai strata, artinya dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik negara.¹

Suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi, setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mahir dan memiliki eksekusi yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas.² Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan manusianya. Tergantung pada

¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 5.

² Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Self Esteem Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 7, No. 1 (Juni 2022), 45.

tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan.³

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi setiap perusahaan karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.⁴

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.⁵ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁶ Didalam sebuah perusahaan diperlukan suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui hal-hal yang harus diperhatikan dalam suatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, Motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

³ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insanilara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 5.

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2020), 45.

⁵ Egidia Amalia Putri, "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Prokduktifitas Kinerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia", *Insight Manajemen Journal*, Vol 2 No 3, (Mei 2022), 82.

⁶ Egidia Amalia Putri dkk, "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Prokduktifitas Kinerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia", *Insight Manajemen Journal*, Vol 2, No 3, (Mei 2022), 83.

kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja⁷

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerjanya atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Karyawan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan perilaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.⁸

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang perlu diberi motivasi yang cukup agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa individu.⁹ Karyawan yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen sebuah instansi. Pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab.¹⁰

⁷John EHJ Foeh dan Eliana Papote, "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT", *ULTIMA Managemen*, Vol 13, No. 1, (Juni 2021), 149.

⁸Ali Caeruldin dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Orgaanisasi*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 9.

⁹Suwarto, "Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai", *Julnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 11, No 1 (Mei 2020), 15.

¹⁰Suwarto, "*Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai*"....., 16.

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama yang dipakai dan diterapkan dalam segala aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.¹¹ Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah internal, dan didukung oleh pandangan Islam tentang moral dan kewajiban seorang muslim dalam menjalankan kinerjanya, serta terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu, Budaya kerja bisa diibaratkan sebagai peraturan yang tidak tertulis dan disepakati bersama oleh semua anggota yang diciptakan untuk menjadi lebih baik lagi.¹²

Dalam rangka menghasilkan kualitas kinerja karyawan, perlu penerapan nilai-nilai budaya kerja kepada karyawan perusahaan. Nilai budaya yang baik dapat dijadikan sebagai pedoman dan ditanamkan dalam setiap diri individu karyawan, untuk melakukan segala aktivitas kegiatan kerja. Banyak karyawan yang melanggar peraturan dan sering mengabaikan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja yang berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan sendiri. Budaya kerja dapat

¹¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), 25.

¹²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*...., 26.

dijadikan sebagai salah satu dorongan motivasi yang efektif dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹³

Kedisiplinan dapat dikatakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawan. Karyawan juga harus paruh terhadap norma norma yang berlaku pada perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.¹⁴ Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.¹⁵

Keberadaan suatu organisasi yang merupakan sistem dari manajemen sumberdaya manusia tidak lepas dari tantangan faktor lingkungan. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, baik berupa faktor internal maupun faktor eksternal. Lingkungan kerja merupakan sumber pemasok input dan penerima output dari organisasi itu sendiri.¹⁶ Lingkungan kerja juga merupakan tempat penyaluran atau distribusi berupa barang atau jasa hasil olahan organisasi.

¹³ Mukson, Sutiabudi, "Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 17, No 2 (2 September 2020), 12.

¹⁴ Muhammad Arif, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Humaniora*, Vol 4, No 1 (April 2020), 107.

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 606.

¹⁶ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 77.

Dalam menjalankan aktivitas kinerja hendaknya disesuaikan dengan etika kerja dan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, Meskipun dalam aturan perusahaan akan mengalami berbagai hambatan-hambatan yang dihadapi dengan adanya perbedaan kepribadian, watak, karakter, sikap, serta keyakinan sehingga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat diartikan sebagai etos kerja.¹⁷ Etos kerja merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras, penuh semangat, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia atas dasar gotong royong serta selalau berfikir kreatif dan maju.¹⁸ Ciri ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak pada sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan amanah.¹⁹

PT BCA merupakan salah satu perusahaan nasional yang memiliki ±5630 hektar yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu ±30 hektar untuk lahan perusahaan dan ±5600 hektar untuk lahan kemitraan. Perusahaan ini menerapkan beberapa kegiatan spiritual keIslaman dalam aktivitas kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan lebih mengedepankan aspek keagama dalam setiap menjalankan aktivitas kerja seperti yang dilakukan di perusahaan ini adalah setiap hari sebelum melaksanakan aktivitas kerja karyawan diwajibkan melaksanakan shalat sunnah dhuha berjamaah serta melakukan dzikir-dzikir khusus yang sudah diijazahi oleh para guru serta para

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*...., 606.

¹⁸ Robert L. Mathis, John H. Jackson dkk, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemah Dian Angelia* (Salemba Empat, 2016), 345.

¹⁹ Robert L. Mathis, John H. Jackson dkk, *Human Resource Management*....,345.

habaib, kemudian melakukan sholat wajib (dzuhur, Asar) secara berjamaah serta membaca surat-surat tertentu di dalam al Qur'an serta melakukan rutinitas bulanan yaitu pengajian jumat pahing, dan pengajian akbar setahun 2 kali (At Taubah dan Al Ghofilin) serta rutinitas-rutinitas yang dilakukan yang kental akan keagamaannya diantaranya cara menanamnya prosesnya dan lain-lain.²⁰

Dengan penjabaran fenomena di atas dan semakin berkembangnya PT BCA, selain banyaknya persaingan yang ketat. Hal ini menarik perhatian apa yang menyebabkan PT BCA dapat bersaing dengan yang lainnya dari segi kinerja karyawan yang berkualitas dan mendapatkan hasil produksi yang berkualitas juga. Maka dari itu peneliti ingin meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga etos kerja sebagai variabel intervening yang dapat memediasi antara motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT BCA Kab. Jember.

Penelitian dapat berangkat dari adanya kesenjangan yang ditemukan dalam penelitan-penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang kemudian disebut sebagai *research gap*. *Research gap* atau senjang penelitian adalah celah-celah yang dapat dimasuki oleh seorang

²⁰ Taufik, Wawancara, Jember, November 2022

peneliti berdasarkan pengalaman atau temuan penelitian-penelitian terdahulu.²¹

Terdapat *research gap* dalam penelitian ini yang didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha dkk yang berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²² Pada penelitian yang dilakukan oleh Lisna dkk yang berjudul pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bakti persada perkasa Makasar menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja, sedangkan tingkat kesejahteraan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT Bakti Persada Perkasa Makasar.²³

Pada penelitian yang dilakukan oleh Asniwati dkk yang berjudul pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel etos kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel budaya kerja berpengaruh positif

²¹ Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen* (Semarang.: BP Universitas, 2014), 44.

²² Risky Nur Adha dkk “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” *Ipteks*, Vol 4, No 1 (Januari 2019), 51.

²³ Lisna, Syahrudin, Muhammad Facmi, “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makasar”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop* (Desember 2019), 7.

namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴ Pada penelitian yang dilakukan oleh Arif Yulianto, Mochlasin yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan PT. Samudra Sunan Derajat) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, etos kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, etos kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.²⁵ Pada penelitian yang dilakukan oleh Arif Afandi yang berjudul Pengaruh Komperensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di kecamatan Lubuk Sikaping menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

²⁴ Asniawati, Andi Ririn Okatapia, "Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Economics And Digital Business Review*, Vol 4 No 1 (2023), 515

²⁵ Arif Yulianto, Mochlasin, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, No 1, Vol 3 (Maret 2023).

melalui etos kerja dan disiplin kerja.²⁶. Adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu di atas menjadi dasar bahwa *research gap* yang membuat peneliti ingin lebih jauh membahas tentang kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja PT BCA Jember?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja PT BCA Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja PT BCA Jember?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja PT BCA Jember?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?
9. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?

²⁶ Arif Afandi, "Pengaruh Komperensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Vareabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping", *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol 1 No 1, (Juni 2021), 33.

10. Apakah etos kerja mampu memediasi motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja PT BCA Jember.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja PT BCA Jember
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja PT BCA Jember
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja etos kerja PT BCA Jember
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.
7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.
8. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.
9. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

10. Untuk menganalisis dan menguji kemampuan etos kerja memediasi motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi serta menambah kekayaan literatur penelitian sebelumnya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan agar dapat menata karyawannya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas untuk perusahaan.

b. Bagi Akademik

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan memberikan manfaat bagi seluruh akademisi, baik dosen dan mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa, diharapkan penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi

penelitian, dan dapat menambah wawasan peneliti yang terkait dengan variabel-variabel yang dalam penelitian ini.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen atau bisa dikatakan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan berubahnya variabel dependen (terkait).²⁷ Dalam penelitian ini variabel independen adalah:

- 1) Motivasi kerja.
- 2) Budaya kerja
- 3) Disiplin kerja.
- 4) Lingkungan kerja

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau bisa dikatakan variabel (Y) terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karna adanya variabel bebas.²⁸ Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja karyawan.

c. Variabel Intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi, memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen atau variabel dependen.²⁹ Variabel intervening dalam penelitian ini adalah etos kerja.

²⁷Made Indra, dkk, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta:Depublish, 2019),

2.

²⁸Made Indra, dkk, *Cara Mudah Memahami ...*, 3.

²⁹Made Indra, dkk, *Cara Mudah Memahami ...*,7.

2. Indikator Penelitian

Indikator variabel dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Motivasi Kerja (X_1) indikator dari variabel ini antara lain:
 - 1) Kebutuhan akan berprestasi (*need of achievement*)
 - 2) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*needs of affiliation*)
 - 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*)
- b) Budaya kerja (X_2) indikator dari variabel ini antara lain:
 - 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)
 - 2) Perhatian kerincian atau Perhatian pada hal detail (*attention to detail*)
 - 3) Orientasi manfaat atau hasil (*outcome orientation*)
 - 4) Orientasi orang (*people orientation*)
 - 5) Orientasi tim (*team orientation*)
 - 6) Keagresivitas atau Keagresifan (*aggressiveness*)³⁰
- c) Disiplin Kerja (X_3) indikator dari variabel ini antara lain:
 - 1) Tujuan dan Kemampuan
 - 2) Teladan Pimpinan
 - 3) Sanksi Hukuman
 - 4) Balas Jasa³¹
- d) Lingkungan Kerja (X_4) indikator dari variabel ini antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja fisik
 - 2) Lingkungan kerja non fisik³²

³⁰ Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 131.

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2014), 195.

e) Kinerja Karyawan (Y) Indikator dari variabel ini antara lain:

- 1) Kapasitas
- 2) Kesempatan
- 3) Kemauan³³

f) Etos Kerja (Z) Indikator dari variabel ini antara lain:

- 1) Kerja Keras
- 2) Kerja Cerdas
- 3) Kerja Ikhlas
- 4) Kerja Tuntas³⁴

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
1.	Motivasi	1. Kebutuhan akan berprestasi (Need of Achievement)	a. Pekerjaan lebih baik	Untuk mencapai kinerja kerja yang baik, saya akan selalu melakukan pekerjaan lebih baik	David McClelland
			b. Prestasi yang lebih tinggi	Untuk mencapai kinerja yang baik saya selalu berusaha berprestasi yang lebih tinggi	
		2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (Need of Affiliation)	a. Berinteraksi dengan orang lain	Saya lebih senang berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan	
			b. Kerjasama dengan orang	Saya lebih senang	

³² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2018), 21.

³³ Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber*, 34.

³⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 38.

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
			lain	bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	
			c. Kesepakatan dengan orang lain	Saya mencari kesepakatan dengan rekan kerja untuk mengambil keputusan	
		3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of power)	a. Usaha agar dirinya dihargai	Saya berusaha agar diri saya dihargai oleh orang lain dalam bekerja	
			b. Upaya untuk tidak diremehkan orang lain	Saya sangat berupaya agar tidak diremehkan oleh karyawan lain	
			c. Berpartisipasi	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan	
2.	Budaya Kerja	1. Inovasi dan pengambilan resiko	a. Ide ide inovasi karyawan	Saya selalu mempunyai ide-ide yang inovatif	Stephen P. Robbins
			b. Pengembangan ide atau gagasan dalam proses pekerjaan	Saya mengembangkan ide atau gagasan dalam proses pekerjaan	
			c. Perlindungan terhadap resiko kerja	Terdapat perlindungan terhadap resiko kerja yang saya lakukan	
			d. Penyelesaian suatu pekerjaan tidak	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan,	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
			memandang resiko besar atau kecil	saya tidak memandang resiko besar atau kecil	
			a.Pemenuhan peraturan kerja yang telah ditetapkan	Saya selalu memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan	
		2.Perhatian kerincian atau perhatian pada hal-hal detail	b.Ketelitian dalam pelaksanaan kerja	Didalam pelaksanaan kerja, saya mengutamakan ketelitian	
			c.Kesempatan untuk merencanakan dalam pelaksanaan pekerjaan	Saya memiliki kesempatan untuk merencanakan dalam pelaksanaan pekerjaan	
		3.Orientasi manfaat atau hasil	a.Mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas dan mengembangkan karya oleh pihak manajemen	Saya lebih mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas	
			b. Mutu	Pimpinan dalam melihat kinerja kerja karyawan melihat dari sisi mutu	
			c. Standat Kinerja	Pimpinan dalam melihat kinerja karyawan melihat standat kinerja	
		4.Orientasi orang	a. Pembuatan keputusan perusahaan memperhatikan data atau	Pembuatan keputusan perusahaan memperhatikan data atau	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
			informasi dari karyawan	informasi dari karyawan	
			b. Penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar atau biasa sesuai dengan kemampuan karyawan	Penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar disesuaikan dengan kemampuan karyawan	
			c. Manajemen memberikan dukungan dalam kerjasama tim	Pimpinan memberikan dukungan dalam kerjasama tim	
		5. Orientasi tim	a. Pembagian tugas yang adil pada setiap anggota dalam perusahaan sesuai dengan tupoksinya	Pembagian tugas yang adil pada setiap anggota dalam perusahaan sesuai dengan tupoksinya	
			b. Adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	
			c. Sama-sama memiliki semangat kerjasama bagi setiap anggota dalam satu tim di perusahaan	Sama-sama memiliki semangat kerjasama bagi setiap anggota dalam satu tim di perusahaan	
			d. Adanya sistem saling membantu antar satu bagian dengan	Adanya sistem saling membantu antar satu bagian dengan bagian	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
			bagian yang lain dalam perusahaan	yang lain dalam perusahaan	
		6.Keagresifan atau keagresivitas	a.Adanya penghargaan (reward) bagi karyawan perusahaan yang berprestasi atau melebihi target	Adanya penghargaan (reward) bagi karyawan yang berprestasi atau melebihi target	
			b.adanya kritik atas pekerjaan yang merupakan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik	Adanya kritik atas pekerjaan untuk motivasi agar bekerja lebih baik	
			c.Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk mendorong karyawan supaya lebih bersemangat dalam bekerja	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan supaya lebih bersemangat dalam bekerja	
3.	Disiplin Kerja	1.Tujuan dan kemampuan	a.Harus Jelas	Kemampuan yang dimiliki karyawan harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi perusahaan	Melayu S,P Hasibuan
			b.Menantang	Peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan cukup	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
				menantang dalam pekerjaan saya	
		2.Teladan pemimpin	a.Adil	Pemimpin saya selalu bersikap adil pada bawahannya	
			b.Jujur	Pemimpin saya selalu jujur dalam perkataan ataupun perbuatan	
		3.Balas Jasa	a.Kepuasan	Saya merasa puas karena pihak perusahaan memberikan apresiasi atas pekerjaan saya.	
			b.Kecintaan	Saya Sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	
		4.Sanksi dan hukuman	a.Peraturan	Saya siap dikenakan hukuman apabila saya melanggar peraturan yang ditetapkan	
			b. Sikap dan perilaku	Sikap dan perilaku karyawan PT Benih Citra Asia sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku	
4.	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja fisik	a. Cahaya	Pencahayaan ruangan yang	Sedarmayanti

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
				memadai berperan dalam kinerja karyawan	
			b. Warna	Pewarnaan ruangan kerja berperan dalam menciptakan etos kerja yang baik	
			c. Sirkulasi udara	Sirkulasi ruang kerja memberi kenyamanan pada kinerja karyawan	
			d. Suara	Ketenangan ruangan kerja berperan penting dalam menciptakan etos kerja	
			e. Kebersihan	Kebersihan lingkungan kantor berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan	
			f. Keamanan	Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	
		2. Lingkungan kerja non aktif	a. Hubungan atasan dengan bawahan	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan agar menciptakan etos kerja yang	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
				baik	
			b. Hubungan antar karyawan	Saya selalu menjalani hubungan yang baik dan kerjasama dengan rekan kerja	
5.	Kinerja Karyawan	1.Kapasitas	a.Keterampilan	Saya memiliki keterampilan yang dapat saya gunakan untuk menunjang pekerjaan saya	John M. Ivancevich & Robert Konopaske & Michael T. Matteson
			b.Kemampuan	Kemampuan yang dimiliki karyawan berperan membangun etos kerja	
			c.Pengalaman	Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan	
		2.Kesempatan	a.Peralatan atau fasilitas yang memadai	Peralatan atau fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memadai dan mendukung kinerja saya.	
			b.Keputusan	Keputusan yang diambil oleh pimpinan dapat berpengaruh dalam menciptakan kinerja kerja karyawan	
c.Sikap	Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam				

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
				bekerja	
		3.Kemauan	a.Kemauan	Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi	
			b.Kesempatan	Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya	
			c.Tekak yang kuat	Saya mempunyai tekak yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tekak yang telah ditetapkan	
6.	Etos Kerja	1.Kerja Keras	a.Kerja Aktualisasi	Saya bekerja keras dengan penuh semangat	Jansen Sinamo
			b.Kerja amanah	Karyawan yang bekerja amanah dapat menciptakan etos kerja yang baik	
			c.Kerja Panggilan	Saya bekerja dengan penuh integritas	
		2.Kerja Cerdas	a.Kerja seni	Saya bekerja sesuai dengan bidang saya dengan kreatif	
			b.Kerja kehormatan	Saya bekerja dengan tekun penuh keunggulan	
		3.Kerja Ikhlas	a.Kerja Rahmat	Saya bekerja dengan penuh syukur	

No	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Sumber
			b.Kerja Ibadah	Karyawan menjalankan pekerjaannya karena semangat ibadah	
			c.Kerja Pelayanan	Saya bekerja dengan penuh kerendahan hati	
		4.Kerja tuntas	a.Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	Saya mampu menyelesaikan tugas secara tuntas	
			b.Kerja maksimal	Saya bekerja semaksimal mungkin	

F. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.³⁵

2. Budaya Kerja (X_2)

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang

³⁵ Endang Suswati, *Motivasi Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2022), 8.

harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.³⁶

3. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.³⁷

4. Lingkungan Kerja (X_4)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.³⁸

5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.³⁹

³⁶ Gurawan Dayona, *Budaya Kerja Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2023), 11.

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 87.

³⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia* 21.

³⁹ Rina Yuniarti dkk, *Kinerja Karyawan (tinjauan Dan Praktis)* (Bandung: Widina Bakti Persada, 2021), 2.

6. Etos Kerja (Z)

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁴⁰

G. Asumsi Penelitian

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikansi atau ($0,05 \leq \text{sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \geq \text{sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

H. Sistematika Penulisan

Bagian ini membahas tentang deskripsi alur pembahasan tesis yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel dan indikator variabel), definisi operasional, dan sistematik pembahasan.

⁴⁰ Eko Jalu Santoso, *Good Ethos* (Jakarta: PT Gramedia), 6.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dan rujukan penulis yang meliputi penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini berisi desain penelitian penulis yang meliputi metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, terakhir tentang analisis data)

BAB IV HASIL PENELITIAN, pada bab ini berisi tentang paparan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan menganalisis data dari hasil penelitian.

BAB V PEMBAHASAN, pada bab ini menjawab semua dari rumusan masalah penelitian. Maksud dari bab ini adalah pembahasan inti atau hasil dari penelitian

BAB VI PENUTUP, bab ini membahas penutupan dan kesimpulan dari hasil penelitian tesis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

- a. Anugrah Putra Pertama, Meilan Sugiarto, Adi Soeprapto yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja *salesman* yang dimediasi oleh etos kerja” Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang dampak budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja yang merupakan hasil penelitian terhadap *salesman* PT. SAT Depok Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja *salesman*. Dan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos kerja.⁴¹
- b. Nur Ummi Saraswati, Tenriwaru, Hajering yang berjudul “Faktor faktor yang mempengaruhi mutu kinerja auditor dengan etos kerja sebagai variabel *moderating*” Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor faktor yang mempengaruhi mutu kinerja auditor dengan etos kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu, integritas, motivasi berpengaruh positif dan signifikan

⁴¹ Anugrah Putra Pertama, Meilan Sugiarto, Adi Soeprapto, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Salesman Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jabis)*, Vol 17 (Juli 2019), 13.

terhadap mutu kinerja auditor. Dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara tekanan waktu, integritas, motivasi terhadap mutu kinerja auditor.⁴²

- c. Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah, Achmad Hasan Hafidzi yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.⁴³
- d. Syafruddin yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja ASN pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan

⁴² Nur Ummi Saraswati, Tenriwaru, Hajering, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Kinerja Auditor Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal Ilmiah Akutansi Manajemen*, Vol 3, No 2 (November 2020), 132.

⁴³ Risky Nur Adha dkk “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” *Ipteks*, Vol 4, No 1 (Januari 2019), 47

berpengaruh terhadap etos kerja tetapi secara signifikan menunjukkan angka yang tidak signifikan.⁴⁴

- e. Sutarja Fahrudin yang berjudul “Pengaruh perilaku dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru sekolah menengah pertama negeri”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru sekolah menengah pertama Negeri. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap etos kerja guru dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap etos guru.⁴⁵
- f. Lisna, Syahrudin, Muhammad Facmi yang berjudul “Pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat

⁴⁴ Syafruddin “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja ASN Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan”, (*Tesis, UMSU, 2020*),1

⁴⁵ Sutarja Fahrudin, “Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri”, *Edum Journal*, Vol 3, No1 (Maret 2020), 59

kesejahteraan, disiplin dan motivasi terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar.⁴⁶

- g. Arif Afandi yang berjudul “Pengaruh Komperensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di kecamatan Lubuk Sikaping” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Lubuk Sikaping. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja dan disiplin kerja.⁴⁷
- h. Wiwik Nur Cahyani yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Di Institut Agama Islam Negeri Jember dengan Keputusan Kerja Sebagai vareabel *Intervening*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil

⁴⁶ Lisna, Syahrudin, Muhammad Facmi, “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makasar”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop*, Vol 3, No 1 (Desember 2019),1.

⁴⁷ Arif Afandi, “Pengaruh Komperensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Vareabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping”, *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol 1, No 1, (Juni 2021), 33.

Negara Di Institut Agama Islam Negeri Jember Jember dengan Keputusan Kerja Sebagai vareabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan kuantitatif.⁴⁸

- i. Al Ridhillah Sari yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islam sebagai Variabel *Moderating* (studi kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islam sebagai Variabel *Moderating* (studi kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri). Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis data pengujian silmutan diperoleh bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri kerupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri dan variabel etika kerja Islam memoderasi hubungan antara budaya kerja dan notivasi terhadap kinerja karyawan dan tidak memoderasi antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.⁴⁹
- j. Arif Yulianto, Mochlasin yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja

⁴⁸ Wiwik Nur Cahyani, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Institut Agama Islam Negeri Jember Dengan Keputusan Kerja Sebagai Vareabel *Intervening*", (Tesis, UIN KHAS Jember, 2021), 2.

⁴⁹ Al Ridhillah Sari, "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam Sebagai Variabel *Moderating* (Studi Kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri)"(Tesis,IAIN Tulungagung, 2021), 1.

sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan PT. Samudra Sunan Derajat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja Islam dengan etos kerja sebagai Intervening pada karyawan PT. Samudra Sunan Derajat. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, etos kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, etos kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.⁵⁰

Tabel 1.1
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Anugrah Putra Pertama, Meilan Sugiarto, Adi Soeprapto; Pengaruh Budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja <i>salesman</i> yang dimediasi oleh etos kerja	<ol style="list-style-type: none"> Menggunakan analisis moderating (analisis jalur) Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya dan etos kerja 	<ol style="list-style-type: none"> Objek terfokus pada <i>salesmen</i> Variabel tambahan yaitu kompensasi finansial Penelitian yang digunakan yaitu eksplanatif
2.	Nur Ummi Saraswati,	<ol style="list-style-type: none"> Menggunakan analisis 	<ol style="list-style-type: none"> Perbedaan salah satu variabel

⁵⁰ Arif Yulianto, Mochlasin, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol 3, No 1 (Maret 2023).

No	Nama Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Tenriwaru, Hajering; Faktor faktor yang mempengaruhi mutu kinerja auditor dengan etos kerja sebagai vareabel moderating	<i>moderating</i> (analisis jalur)	independen berbeda dengan penelitian ini yaitu tekanan anggaran waktu, integritas. 2. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan seluruh populasi auditor yang bekerja di kantor Inpektorat Sulawesi Selatan sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i> .
3.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah, Achmad Hasan Hafidzi; Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember	Variabel independen yang di gunakan sama yaitu budaya kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja.	1. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu salah satunya objek penelitian yaitu dalam penelitian ini karyawan PT BCA sedangkan penelitian terdahulu karyawan dinas sosial. 2. Analisis yang dipakai dalam penelitian terdahulu yaitu Regresi liner berganda

No	Nama Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
			sedangkan dalam peneliti menggunakan analisis jalur.
4.	Syafruddin; Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja ASN pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Medan	Variabel independen yang digunakan sama yaitu budaya, motivasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i>. 2. Analisis yang dipakai dalam penelitian terdahulu yaitu Regresi liner berganda sedangkan dalam peneliti menggunakan analisis jalur.
5	Sutarja Fahrudin; Pengaruh perilaku dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru sekolah menengah pertama negeri	Variabel independen yang digunakan sama yaitu budaya.	Analisis yang dipakai dalam penelitian terdahulu yaitu Regresi liner berganda sedangkan dalam peneliti menggunakan analisis jalur.
6.	Lisna, Syahrudin, Muhammad Facmi; Pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan kerja terhadap etos	Variabel independen yang digunakan sama yaitu motivasi dan kedisiplinan kerja	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan

No	Nama Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
	kerja karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makasar		peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i> .
7.	Arif Afandi; Pengaruh Komperensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai vareabel mediasi di kecamatan Lubuk Sikaping	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki variabel independen yang sama yaitu disiplin. Memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan seluruh dari populasi yaitu seluruh pegawai kantor kecamatan Lubuk Sikaping kabupaten Pasaman sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i>. Analisis yang dipakai dalam penelitian terdahulu yaitu PLS sedangkan dalam peneliti menggunakan analisis jalur.
8.	Wiwik Nur Cahyani; Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Di Institut Agama Islam Negeri Jember dengan	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki Variabel independen yang sama diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja Memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan <i>simple Random sampling</i> sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i>.

No	Nama Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Keputusan Kerja Sebagai vareabel Intervening	3. Analisis yang digunakan sama menggunakan analisis jalur	
9.	Al Ridhillah Sari; Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (studi kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri)	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki Variabel independen yang sama diantaranya budaya kerja, motivasi kerja. Memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Perbedaan salah satu variabel independen berbeda dengan penelitian ini yaitu komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i>.
10.	Arif Yulianto, Mochlasin; Analisis pengaruh disiplin dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. Samudra Sunan Derajat)	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki Variabel independen yang sama diantaranya budaya kerja, disiplin kerja Memiliki variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan Analisis yang digunakan sama menggunakan analisis jalur 	<ol style="list-style-type: none"> Perbedaan variabel intervening pada penelitian ini yaitu etos kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling insidental</i>.

Sumber data: diolah penulis

B. Kajian Teori

a) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁵¹ Motivasi yaitu mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.⁵² Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al Baqarah (2):148 Firman Allah yang banyak dihafal “*Fastabiqul khairat*” berlomba lomba dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اَيْنَ مَا تَكُوْنُوْنَ يٰۤاَتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ

عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: “*Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha kuasa atas segala sesuatu.*” (Q. S. Al Baqarah: 148).⁵³

⁵¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*....,618.

⁵² Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*....,618

⁵³ Al Qur'an, 2:148.

Q.S. Al Maidah (5):48

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ
 بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۚ وَلَوْ شَاءَ
 اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا
 فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ۗ

Artinya: “Kami telah menurunkan kitab suci (Al-Qur’an) kepadamu (Nabi Muhammad) dengan (membawa) kebenaran sebagai pembenar kitab-kitab yang diturunkan sebelumnya dan sebagai penjaganya (acuan kebenaran terhadapnya). Maka, putuskanlah (perkara) mereka menurut aturan yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu mereka dengan (meninggalkan) kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk setiap umat di antara kamu Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Seandainya Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikanmu satu umat (saja). Akan tetapi, Allah hendak mengujimu tentang karunia yang telah Dia anugerahkan kepadamu. Maka, berlomba-lombalah dalam berbuat kebaikan. Hanya kepada Allah kamu semua kembali, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang selama ini kamu perselisihkan.” (Q.S. Al Maidah: 48)⁵⁴

Kedua ayat tersebut mensyariatkan suatu tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman dan bertakwa senantiasa berlomba-lomba dalam kebijakan. Allah SWT hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang yang beriman dan bertakwa agar termotivasi untuk melakukan hal-hal yang baik.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat menjalankan kinerja dengan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pemberian dorongan kepada karyawan ada

⁵⁴ Al Qur’an, 5:48.

beberapa hal yang harus diperhatikan. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pemberian dorongan pegawai adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai. Sebab pemenuhan kebutuhan pegawai harus memiliki kekuatan besar dalam menentukan sikap pegawai dalam bekerja. Jika berpengaruh sangat besar, maka dorongan dalam bekerja akan besar pula. Langkah kedua yaitu dengan mengkonfirmasi kebutuhan inti perusahaan kedalam kebutuhan pegawai dalam organisasi atau perusahaan, dengan berpedoman pada teori yang relevan. Langkah ketiga dengan merumuskan program motivasi yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan organisasi.⁵⁵

Didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:⁵⁶

- 1) Fisiologis: antara lain lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormat dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.

⁵⁵ Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja", *Jurnal Sains Manajemen*, Vol 7, No. 1, (Juni 2021), 38.

⁵⁶ Stephen Robbins, *Essentials Of Organizational Behavior* (New Jersey: Prenticehall, 2006), 137

- 5) Aktulisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri.

Menurut teori Motivasi prestasi bahwasannya terdapat 3 kebutuhan atau keinginan manusia yang menonjol, yaitu:⁵⁷

1. Kebutuhan untuk prestasi (*need of achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk berprestasi yang lebih baik dari yang sudah dilakukan, tidak ketinggalan oleh karyawan lain, mengembangkan diri dan mendapat pengakuan dari hasil kerja yang telah dicapai.

2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi dapat dilihat dari semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan kerja, bekerja sama dengan tim kerja, mematuhi segala aturan yang ada, dan selalu berupayamenghormati pemimpin.

Indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan adalah sebagai berikut:⁵⁸

⁵⁷ David McClelland's, *Human Resource Development*, Ahli Bahasa Felicia (Jakarta: Gramedia, 1993), 23.

- a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan
 - b. Mementingkan kerjasama dengan orang lain
 - c. Mencari kesepakatan dengan orang lain
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*)

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Indikator kebutuhan untuk kekuasaan mencakup besarnya usaha agar dirinya dihargai, upaya untuk tidak diremehkan orang lain, kehadiran dan keberadaan sangat diperlukan orang lain.

Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut:⁵⁹

- a. Berusaha menolong orang lain meskipun tidak diminta
- b. Sangat aktif menentukan arahan kegiatan organisasi
- c. Menjadi anggota suatu perkumpulan organisasi yang dapat mencerminkan prestasi
- d. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi

Pemberian motivasi merupakan kewajiban pimpinan perusahaan, agar karyawan dapat meningkatkan mutu dari pekerjaannya dan lebih

⁵⁸ David McClelland's, *Human Resource...*,23.

⁵⁹ David McClelland's, *Human Resource...*,23.

bertanggung jawab. Maka pemimpin hendaknya memperhatikan pemberian motivasi terhadap pegawai, meliputi:⁶⁰

- 1) Memahami Perilaku karyawan
- 2) Seorang pemimpin harus memahami perilaku karyawan
- 3) Dalam tugas pimpinan hendaknya memperhatikan dan mengamati perilaku dan tindakan karyawannya. Dengan memahami perilaku karyawan maka pemimpin akan lebih mudah dalam pemberian motivasi.
- 4) Berbuat dan Berperilaku Realitas
- 5) Karyawan memiliki kemampuan yang tidak sama dengan pegawai lainnya, maka pimpinan harus mengetahui kemampuan pegawai. Agar dalam pemberian tugas kepada karyawan sama dengan kemampuan masing-masing pegawai. Dalam pemberian motivasi harus menggunakan pertimbangan yang logis yang dapat dilakukan oleh karyawan.
- 6) Tingkat Kebutuhan Berbeda

Tingkat kebutuhan karyawan tidaklah sama, karena adanya keinginan, perasaan, kecenderungan, dan harapan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

- 7) Mampu Menggunakan Keahlian

⁶⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, 144.

Pemimpin dan karyawan hendaknya mengetahui seluk beluk pekerjaan, mempunyai akal dalam menyelesaikan masalah dalam melaksanakan tugas.

8) Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh yang diberikan pimpinan terhadap karyawan. Pemimpin tidak hanya pandai berkata melainkan berbuat atau bertindak sesuai dengan perkataannya. Teladan yang diberikan oleh pimpinan maka dapat memberikan contoh karyawan cara bekerja yang baik, berkata baik, dan lain sebagainya.

b) Budaya Kerja

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta "*budhayah*" yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".⁶¹ Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".⁶²

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan

⁶¹Arif Rahmadansah, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Binjai", *JIMBI*, Vol 1 No. 1 (2020), 3.

⁶²Arif Rahmadansah, *Pengaruh Budaya Kerja...*, 3

pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja⁶³.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan⁶⁴. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien. Sebagaimana dalam firman Allah Surat At Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

⁶³Ghatot Supriono, *Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja* (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), 332

⁶⁴Ghatot Supriono, *Budaya Organisasi*...,332

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”⁶⁵

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.⁶⁶ Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah:⁶⁷

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

⁶⁵ Al Qur'an, 9:105.

⁶⁶ Djoko Widagdo, *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), Hal 28

⁶⁷ Siti Fatimah dkk, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sungai Geringging”, *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, Vol 2, No. 3, (2020), 138

- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Karakteristik pembentuk budaya organisasi, di antaranya adalah:⁶⁸

- a) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko).

Sejauh mana para karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

- b) *Attention to detail* (Perhatian kerincian atau Perhatian pada hal detail). Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan atau ketetapan), analisis, dan perhatian kepada hal detail.

- c) *Outcome orientation* (Orientasi manfaat atau hasil). Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

⁶⁸Siti Fatimah dkk, *Pengaruh Budaya Kerja....*, 138

- d) *People orientation* (Orientasi orang). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e) *Team orientation* (Orientasi tim). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f) *Aggressiveness* (Keagresivitas atau Keagresifan). Sejauh mana orang-orang itu cenderung lebih agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

Untuk menunjang kinerja yang baik diperlukan suatu Budaya kerja yang kuat dengan indikator sebagai berikut:⁶⁹

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi atau karyawan dengan kesadarannya bahwa berkeja untuk mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan mereka, menaati aturan, dapat mengembangkan diri, dan menawarkan layanan tinggi. Indikator dimensi ini adalah:⁷⁰

- a. Karyawan atau anggota mampu menaati peraturan yang berlaku.
- b. Karyawan atau anggota mau berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki.
- c. Karyawan atau anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

⁶⁹ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.3* (Bandung: alfabeta,2018), 131.

⁷⁰ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya....*,131

2) Keagresifan

Anggota organisasi atau karyawan dapat menetapkan tujuan, membuat rencana kerja dan strategi untuk mencapai sebuah tujuan dan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh. Indikator pada dimensi ini yaitu:⁷¹

- a. Karyawan atau anggota mempunyai inisiatif untuk tidak selalu bergantung pada arahan pimpinan.
- b. Karyawan atau anggota menetapkan rencana kerja dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3) Kepribadian

Anggota atau karyawan memiliki sifat ramah, terbuka, dan saling menghormati antar sesama, serta peka terhadap kepuasan kelompok. Indikator pada dimensi ini yaitu:⁷²

- a. Karyawan atau anggota saling menghormati dan ramah pada semua anggota
- b. Karyawan atau anggota saling membantu sama lain.
- c. Antara masing-masing karyawan atau anggota menghargai dengan adanya perbedaan pendapat.

4) Orientasi tim

Anggota atau karyawan melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi dengan keterlibatan aktif para

⁷¹ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya*....,132

⁷² Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya*....,132

anggota yang akhirnya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama. Indikator dimensi ini yaitu:⁷³

- a. Selalu melakukan koordinasi atau diskusi terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan.
- b. Selalu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

c) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan manajemen yang melaksanakan pedoman pedoman organisasi, merupakan pelatihan yang mengarah pada memberikan dan melibatkan aturan aturan terkait dengan sikap dan perilaku karyawan, sehingga muncul kemauan dari diri karyawan untuk menumbuhkan kerjasama dan prestasi lebih baik dalam bekerja.⁷⁴

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena karyawan yang disiplinnya tinggi maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan tercapai. Karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat dan gairah kerja, yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh sebab itu maka manager harus berusaha menegakkan kedisiplinan agar karyawan memiliki disiplin yang baik. Manager efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin tinggi.

⁷³ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya*....,132

⁷⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*....,606

Dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai Al Qur'an Ar Rad ayat 11

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بَقِيَ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ
مِنْ وَّالٍ

Artinya:”Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar Rad: 11)⁷⁵

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan hadis yang memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa' 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

⁷⁵ Al Qur'an, 13:58.

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”* (Q.S. An Nisa’ 58⁷⁶)

Disiplin merupakan sebuah bentuk kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan bahasa lain disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional. Kegiatan disiplin ada dua tipe, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, merupakan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mengikuti standart dan aturan perusahaan. Pokok sasarannya yaitu mendorong disiplin yang ada pada diri karyawan. Cara ini agar para karyawan menjaga displi diri buka hanya paksaan manajemen.⁷⁷
- b. Disiplin korektif, merupakan tindakan yang bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan perusahaan dan mencoba untuk menghindari dan meminilisir pelanggaran selanjutnya. Tindakan korektif berupa suatu hukuman yang disebut dengan

⁷⁶ Al Qur’an, 4:149.

⁷⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2020)

tindakan pendisiplinan.⁷⁸ Tindakan pendisiplinan secara ringkas sebagai berikut:⁷⁹

1. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang melanggar disiplin perusahaan
2. Untuk meminimalisir karyawan lain agar tidak melakukan kegiatan serupa (melanggar disiplin kerja)
3. Untuk menjaga standar kekompakan tetap konsisten dan efektif.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan usaha. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan karena terkadang seseorang yang berhasil dalam kerjanya studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.⁸⁰

Pendekatan pada disiplin kerja meliputi:

a. Pendekatan disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern menepatkan keperluan dan kebutuhan baru di luar hukuman yang dijalani meliputi:⁸¹

1. Disiplin moderen dilakukan untuk menghindari bentuk hukuman fisik
2. Digunakan untuk melindungi hukuman yang benar

⁷⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*..., 45

⁷⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*..., 46

⁸⁰ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 608

⁸¹ Salman Farisi dkk, "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja, *Sintesa*, Vol 1, No 3 (2021), 338

3. Melakukan proses penyuluhan agar dapat memperbaiki keputusan terhadap kesalahan atau prasangka

4. Pelanggaran disiplin dapat jika keputusannya berat sebelah(tidak adil).

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan dengan cara langsung memberikan hukuman, meliputi:⁸²

1) Disiplin yang sudah diputuskan tidak dapat ditinjau kembali, yang dilakukan oleh atasan (pimpinan) kepada karyawan

2) Disiplin diberikn kepada pelanggar kebijakan organisasi, hukumannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

3) Hukuman bertujua untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Pelanggar hukuman yang fatal atau parah maka diperlukan hukuman yang lebih keras

5) hukuman yang terjadi kedua kalinya maka dapat diberikan hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuab berpendapat bahwa:⁸³

1. Displin yang diterapkan dalam organisasi dapat diterima oleh karyawan

⁸² Salman Farisi dkk, *Peranan Kinerja pegawai....*, 338

⁸³ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia....*,608

2. Disiplin bukan hukuman, melainkan pembentukan perilaku karyawan

3. Disiplin kerja bertujuan untuk merubah perilaku karyawan agar lebih baik, dan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas perbuatannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan mempengaruhi kedisiplinan. Pencapaian tujuan perusahaan harus menantang dan secara ideal harus jelas berdasarkan kemampuan karyawan. Beban kerja yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh sungguh dan menerapkan disiplin dalam bekerja. Jika pekerjaan yang diberikan pada karyawan dibawah kemampuan karyawan maka kesungguhan dan disiplin kerja sangatlah rendah.⁸⁴

2. Teladan Pemimpinan

Pemimpin sangat berperan dalam memberikan teladan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan panutan atau contoh oleh karyawan atau bawahannya. Pemimpin hendaknya memberikan contoh yang baik, berdisiplin tinggi, adil, jujur, dan perkataannya sesuai dengan tindakan. Jika seorang pemimpin

⁸⁴ Veithzal Revai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 609

memberikan teladan yang baik maka disiplin karyawan akan baik pula, jika teladan pimpinan kurang baik, maka karyawan akan kurang menerapkan kedisiplinan. Oleh sebab itu perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al Maidah (5): 57

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوءًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَافِرَ أَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُم مِّنْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menjadikan orang-orang yang menjadikan agamamu bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab suci sebelummu dan orang-orang kafir, sebagai teman setia(-mu). Bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang mukmin”. (Q.S. Maidah: 58).⁸⁵

3. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah pemberian efek jera kepada pelanggar kebijakan yang sudah diterapkan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Sanksi atau hukuman sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Jika hukuman yang diberikan sangat berat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan

⁸⁵ Al Qur'an, 5:58.

perusahaan.⁸⁶ Sebagaimana yang Allah SWT firmankan dalam surat Al Baqarah : 178

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ ۗ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ

بِالْعَبْدِ وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ ۗ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبَاعِ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَّ

إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ ۗ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ ۗ فَمَنْ أَعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ

عَذَابٌ أَلِيمٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, diwajibkan kepadamu (melaksanakan) kisas berkenaan dengan orang-orang yang dibunuh. Orang merdeka dengan orang merdeka, hamba sahaya dengan hamba sahaya, dan perempuan dengan perempuan. Siapa yang memperoleh maaf dari saudaranya hendaklah mengikutinya dengan cara yang patut dan hendaklah menunaikan kepadanya dengan cara yang baik. Yang demikian itu adalah keringanan dan rahmat dari Tuhanmu. Siapa yang melampaui batas setelah itu, maka ia akan mendapat azab yang sangat pedih”.(Q.S. Al Baqarah: 178)⁸⁷

Dalam ayat ini Allah menjelaskan hukum-hukum qisas yakni mengambil pembalasan yang sama. Didunia ia diambil qisas dan di akhirat ia disiksa, namun qisas tidak dilakukan, bila yang membunuh mendapat maaf dari ahli waris yang terbunuh dengan membayar diyat (ganti rugi) yang wajar.

⁸⁶ Veithzal Revai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 609

⁸⁷ Al Qur'an, 2:178.

4. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinana karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawannya semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka harus memberi balasan jasa yang relatif besar, begitupun sebaliknya. Jadi, balasan jasa berpengaruh penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.⁸⁸ Sebagaiman firman Allah dalam surat Al Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Q.S. Al Ahqaf: 19)⁸⁹

d) Lingkungan Kerja

Manusia pada dasarnya sangat memerlukan lingkungan kerja yang baik, bersih, aman dan dapat mendorong manusia lebih nyaman dalam menjalankan aktifitasnya. Dengan adanya lingkungan yang baik, manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, nyaman, sehat dan aman.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat dapat bekerja optimal. Jika

⁸⁸ Veithzal Revai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 610

⁸⁹ Al Qur'an, 46:19.

karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.⁹⁰

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁹¹ Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok dalam menjalankan aktivitasnya.⁹² Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan prestasi kerja karyawan.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:⁹³

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitartempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁹⁴ Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat

⁹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, 21

⁹¹ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa, 2018), 54

⁹² Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2019) 85

⁹³ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas*, 26

⁹⁴ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja.....*,26

meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.⁹⁵

Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.⁹⁶ Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.⁹⁷ Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Cahaya

Penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas menjadi lelah.⁹⁸

2) Warna

Bersama-sama dengan cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.⁹⁹ Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan

⁹⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 54

⁹⁶ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Erlangga, 2019), 19

⁹⁷ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 27

⁹⁸ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja.....*, 27

⁹⁹ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia*, 20

alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Para ahli membedakan 3 warna pokok, yaitu merah, kuning dan biru.¹⁰⁰ Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Warna kuning menggambarkan kehangatan matahari, perasaan riang gembira dengan melenyapkan perasaan tertekan. Warna biru adalah warna adem, sebagai warna langit dan samudera, menggambarkan keluasan dan ketentraman

3) Sirkulasi Udara

Mengenai faktor udara ini, yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus.¹⁰¹ Untuk dapat memancarkan panas itu, perlulah udara disekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia normal mempunyai suhu 37⁰ C. Dan temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16⁰ F).

4) Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering-sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai, hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam

¹⁰⁰ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia...*, 20

¹⁰¹ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 27

kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap suara. Lapisan ini seperti karton tebal yang berlubang-lubang.¹⁰²

5) Kebersihan

Bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih. lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.¹⁰³

6) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dalam

hal ini dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).¹⁰⁴

Menurut Islam lingkungan kerja mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhanserta semua yang ada di atas dan ada di dalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan manusia untuk menunjang keberlangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab mengelola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah, manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara

¹⁰² Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia*, 20

¹⁰³ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 28

¹⁰⁴ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja.....*,28

kelestarian alam. Allah berfirmandalam Al Qur'an surat Al Qashas: (28)

77

وَاتَّبِعْ فِيمَا آتَىكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* (Q.S Al Qashas: 77)¹⁰⁵

Ayat di atas menerangkan bahwa melarang manusia melakukan perusakan di muka bumi. Karena perusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Islam melarang merusak lingkungan, namun sebaliknya yakni ayat dan hadis tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara, melindungi lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.¹⁰⁶ Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang

¹⁰⁵ Al Qur'an, 28:77.

¹⁰⁶ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77

memiliki status jabatan sama di perusahaan.¹⁰⁷ Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya.¹⁰⁸ Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat

¹⁰⁷ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Nilacakra, 2019), 107

¹⁰⁸ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia, 2007), 67

yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.¹⁰⁹ Menjalani hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.¹¹⁰ Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diembarkannya.

e) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.¹¹¹ Kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi, dan sasaran organisasi

¹⁰⁹ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67

¹¹⁰ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalia*, 24

¹¹¹ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 3

yang akan dituangkan kedalam perencanaan strategis suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.¹¹² Sebagaimana firman Allah Subhanahuata'ala dalam surat Al Zumar (39):39

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ ۭ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “*Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.*” (Az Zumar (39): 39).¹¹³

Faktor-faktor yang mungkin bisa memengaruhi kinerja, antara lain:¹¹⁴

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*), menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b) Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role atau task perception, segala perilaku dan aktivitas yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2) Faktor Lingkungan, terdiri dari kondisi fisik, waktu, material, pendidikan, desain organisasi, dan pelatihan yang diberikan.

Indikator kinerja antara lain:¹¹⁵

¹¹²Yandra Rivaldo, *Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022),1.

¹¹³ Al Qur'an, 39:39.

¹¹⁴Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan* ,4

a) Tujuan,

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Standar,

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahuikan kapan suatu tujuan tercapai.¹¹⁶

c) Umpan balik,

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.¹¹⁷

d) Alat atau sarana,

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk

¹¹⁵Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*,5

¹¹⁶ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5

¹¹⁷ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5

pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tujuan pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.¹¹⁸

e) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.¹¹⁹

f) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.¹²⁰

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh:¹²¹

¹¹⁸ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5

¹¹⁹ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5

¹²⁰ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5

¹²¹ Wahyudi, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Economic, Accounting, Management And Business*, Vol 2, No. 3 (2019), 353

1. Kapasitas

Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan beberapa karakter, antara lain: keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi dapat dicapai jika seseorang mampu memahami konsep dan tujuan dari pekerjaan.

2. Kesempatan

Kesempatan untuk berkinerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja. Adapun hal-hal yang dibutuhkan antara lain: peralatan yang memadai dan berteknologi update, keputusan yang baik, sikap yang baik dan kemauan yang selalu berubah

3. Kemauan

Kemauan untuk berkinerja yang berhubungan dengan kesediaan individu berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, kemampuan mengkombinasikan kapasitas dan kesempatan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan tekad yang kuat untuk bekerja dengan baik

f) Etos Kerja

Bahasa Yunani yang mengartikan etos (*ethos*) yang berarti kepribadian, sikap, watak, karakter, budi pengerti, serta keyakinan atas sesuatu. Individu tidak hanya memiliki sikap, watak, dan karakter melainkan kelompok masyarakat dan kelompok organisasi juga memiliki karakteristik tersebut. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh

budayaserta keyakinan yang dianut.¹²² Dalam etos kerja terdapat semangat untuk menghindari segala kerusakan, dan menyempurnakan segala sesuatu sehingga segala setiap pekerjaan bertujuan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaanya.

Etos kerja merupakan sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.¹²³

Etos kerja dalam Islam merupakan pelaksanaan kepercayaan seorang muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yakni memperoleh keridhoan Allah SWT. Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karna ia beribadah secara mulia¹²⁴

Adapun ciri-ciri etos kerja muslim sebagai berikut:¹²⁵

1. Kecanduan pada waktu, etos kerja adalah cara seseorang merasakan, mendalami, dan memahami bahwa waktu sangat berharga. Waktu yang sedang berjalan tidak mungkin kembali lagi. Waktu merupakan pemberian berharga oleh Allah SWT secara suka rela yang diberikan

¹²²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, 73

¹²³Max Weber, *Etika Protestan & Spirit Kapitalisme*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2006), 6

¹²⁴Mardni, *Hukum Bisnis Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), 88

¹²⁵Putra Arif Simanjuntak, "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medanpolonia", *Manajemen Bisnis Jurnal*, Vol 2, No 1 (Februari 2020)

kepada setiap hambanya. Orang yang memahami waktu tidak akan pernah menyalakan waktu yang diberikan. Seseorang akan memanfaatkan waktu tersebut sebaik mungkin.

2. Memiliki etika yang bersih (ikhlas), moral yang dimiliki oleh seseorang yang berbudaya kerja secara Islami pasti memiliki nilai keikhlasan yang tinggi.
3. Kecanduan dalam kejujuran, jujur adalah tanggung jawab yang diikuti oleh sikap atas apa yang diperbuat. Jujur tidak cukup dengan ikhlas dan kejujuran, akan tetapi di dorong oleh integritas bertujuan agar seseorang siap menghadapi akibat atas apa yang dikerjakan dengan sikap yang berani pada saat menghadapi. Jika terdapat permasalahan seseorang siap dan bertanggung jawab tanpa melempar masalah tersebut pada orang lain.
4. Memiliki komitmen, komitmen yang tinggi dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan akan memiliki tingkat stres yang rendah dan karyawan yang berkomitmen pada perusahaan pasti merasa puas atas pekerjaannya. Komitmen yang tinggi akan memupuk karyawan lebih bersemangat dalam menghadapi tekanan dan tantangan perusahaan. Ciri ciri orang yang memiliki komitmen tinggi adalah bersemangat dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, saling bekerja sama dalam mengambil keputusan.
5. *Istiqomah* (kuat pendirian dan konsisten), seseorang muslim yang profesional akan memiliki sikap *istiqomah* yaitu bersifat taat pada asas

asas atau aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Seorang muslim harus memiliki sikap pantang menyerah dan memiliki komitmen prinsip yang tinggi walau harus menghadapi resiko yang dapat membahayakan dirinya.

6. Disiplin, berkaitan dengan sikap disiplin yaitu tetap taat dan memiliki keberanian, kekuatan, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil resiko dan keputusan yang sulit meskipun ada konsekuensi yang menantang. Sifat yang demikian merupakan sifat yang pantang menyerah dan bersemangat meskipun diterpa berbagai ancaman.
7. Orang yang bertanggung jawab merupakan sikap seseorang dalam menerima suatu pekerjaan sebagai amanah, dikerjakan dengan rasa cinta, dan ditunaikan dengan bentuk pilihan yang melahirkan amal prestasi.
8. Memiliki jiwa kepemimpinan, seseorang dapat mengambil posisi dan berperan dalam organisasi atau kelompok bahwa kehadiran memberikan kontribusi pada lingkungan. Pemimpin adalah individu yang memiliki kepribadian tinggi untuk berperan aktif dalam kegiatan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik tidak segan untuk menerima kritik dan saran yang bertujuan untuk kebaikan diri dan organisasi yang dipimpinnya.
9. Tangguh dan pantang menyerah, merupakan perjuangan yang kukuh, bersemangat, tidak putus asa dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan yang dimilikinya sampai kesulitan tersebut

terselesaikan. Tangguh dan pantang menyerah memiliki sikap rajin, tekun, dan ulet dalam berusaha melaksanakan tugas.

Hadis Rasulullah Saw banyak mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarahkan kepada profesionalisme sesuai dengan pengajaran dan bimbingan dari Al Qur'an diantaranya:

عن عائشة رضي الله عنها قالت : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه (رواه الطبري و البيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya Allah mencintai Seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.* (HR. Thabrani No 891, Baihaqi, No 334)¹²⁶

Faktor faktor etos kerja Islam dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu:¹²⁷

c. Agama

Etos kerja yang rendah dipengaruhi langsung oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif, turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.¹²⁸

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja karyawan juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini juga disebut etos kerja. Budaya dalam bekerja merupakan merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam

¹²⁶ Hadis Thabrani : 891, Baihaqi : 334

¹²⁷ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: Expert, 2017), 236

¹²⁸ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*,236

suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, perilaku, cita cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai hasil kerja.¹²⁹

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya sturuktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh bahagia.¹³⁰

d. Kondisi lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geogarfis, lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya, melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendaatanguntuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.¹³¹

e. Pendidikan

Meningkatkan kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidik yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan pendidikan, keahlian dan keterampilan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan aktifitas dan produktivitas perusahaan.¹³²

¹²⁹ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*, 236

¹³⁰ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*, 236

¹³¹ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*, 236

¹³² Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*, 236

f. Motivasi

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah karyawan yang bermotivasi kerja tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasarkan oleh nilai nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini yang menjadi motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Sedangkan yang diberikan oleh orang lain juga berpengaruh terhadap semangat kerja dan hasil kerja karyawan.¹³³ Oleh sebab itu motivasi karyawan sangatlah dibutuhkan dan sangat berperan dalam mencapai tujuan.

Bekerja bagi seseorang Muslim adalah suatu upaya yang sesungguhnya sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagaisebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan dengan bekerja itu manusia memanusiakan dirinya.¹³⁴

1. Kerja Keras

Kerja keras merupakan sikap seseorang yang menunjukkan bahwa seorang itu gigih dan ulet dalam pekerjaannya serta memiliki rasa percaya diri atas kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang

¹³³ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber....*, 236

¹³⁴Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta:Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), 27

diberikan kepadanya serta mampu menyelesaikan persoalan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya meski menghadapi beberapa kendala.¹³⁵

a) Kerja Aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karna bekerja adalah pengarahan energi biologis, psikologis dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia, tujuan dari aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan selalu tuntas:

- 1) Tidak ada sukses yang berarti tanpa adanya kerja keras
- 2) Kerja keras adalah melakukan satu demi satu secara teratur demi impian yang diidamkan
- 3) tidak boleh berkecil hati jika sedang menghadapi masalah dan halangan
- 4) Manusia tidak akan mendapatkan sesuatu yang besar kecuali dengan mencobanya dengan kerja keras dan semangat.
- 5) Pantang untuk menyesali kegagalan dan terus untuk mencoba

b) Kerja Amanah

Seorang muslim yang mendapatkan amanah sebagai karyawan atau pekerja disebuah perusahaan akan menunjukkan jati dirinya bahwa seseorang itu bukan benalu, dengan jiwanya mereka terus mencari upaya untuk menjadikan dirinya mempunyai arti bagi

¹³⁵Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam....*, 20

perusahaan dan juga rekan kerjanya, mereka ingin menjadi manusia teladan yang rindu karna profesionalisme dan kualitas akhlaq yang mulia.¹³⁶

c) Kerja Panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua dalam tradisi hinduisme dan budhaisme konsep panggilan ini disebut sebagai dharma, yaitu panggilan suci tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu, manusia ditentukan dengan apa yang diinginkan, dan jug arah tindakan, sikap, dan bentuk keseluruhan dari manusia itu sangat ditentukan apa yang dijadikan sebagai tujuan.¹³⁷

2. Kerja Cerdas

a) Kerja Seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas kreatif, artistik dan interaktif, aktivitas seni menurut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah masalah kerja yang timbul maupun untuk menggas hal hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berfikir tertib, sistematis, dan konseptual, kreatif, memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

¹³⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam...*, 59

¹³⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam...*, 189

b) Kerja Kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya yaitu:

- 1) Secara akupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- 2) Secara Psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa memiliki kemampuan dan mampu membuktikan dengan prestasi prestasi yang diraihinya.
- 3) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karna berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
- 4) Secara *finansial*, pekerjaan memampukan seseorang menjadi mandiri secara ekonomis.
- 5) Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga pelaku etis dan menjahui perilaku nista.
- 6) Secara Personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi maka kehormatan juga bermakna kepercayaan yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- 7) Secara Profesional, Kehormatan berarti Prestasi unggul.

3. Kerja Ikhlas

a) Kerja adalah rahmat

Kerja adalah rahmat merupakan paradigma dan pengakuan bahwa kerja adalah anugra tuhan yang maha pengasih dan penyayang, kerja pada hakikatnya adalah rahmat yakni seseorang kerja harus dengan tulus dan bersyukur, kerja merupakan salah satu panggilan jiwa yang harus dilaksanakan dengan baik, penuh disiplin dan ikhlas.¹³⁸

b) Kerja ibadah

Kerja adalah ibadah harus dijiwai oleh seseorang hamba yang sukses bahwa kerja keras melalui kegiatan bisnis atau pekerjaan yang dijalankan itu tidak hanya untuk menghasilkan uang semata, tetapi juga uang yang diperoleh itu di syukuri sebagai jalan untuk semakin mendekati Allah, seseorang yang sukses yang menjiwai etos kerja bahwa kerja adalah ibadah senantiasa menafkahkan rizki yang diperoleh dari hasil kegiatan bisnisnya untuk beribadah dalam bentuk zakat, infak, shodaqoh dan lain lain.¹³⁹

c) Kerja pelayanan

Tujuan dari pelayanan yang terpenting adalah supaya manusia selalu paripurna dengan tetap rendah hati di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiyar tiada henti untuk memuaskan

¹³⁸ Jansen Hulman Sinomo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institute Darma Mahardika), 160

¹³⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Praktis Administrasi Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta:Prenadamedia, 2019), 154

pelanggan dengan menyajikan karya karya yang mengesankan dan produk produk unggul. Apabila semua orang kerja sesuai hakikat profesi dan pekerjaannya, melayni dengan sempurna penuh dengan kerendahan hati, maka setiap orang dan masyarakat akan bergerak ke tingkat kemulyaan yang lebih tinggi.

4. Kerja tuntas

Kerja tuntas artinya bahwa di dalamnya bekerja kita mampu mengorganisasikan bagian usaha secara terpadu dari awal sampai akhir untuk dapat menghasilkan usaha sampai selesai dengan maksimal.¹⁴⁰

Kerja Tuntas adalah kemampuan bekerja sampai selesai pada hasil yang digunakan dari pekerjaan tersebut, maka agar seseorang mampu bekerja sampai tuntas maka ia harus bisa mengorganisasikan ataupun memanaajemen pekerjaannya dengan baik, sebab banyak orang yang memulai sebuah pekerjaannya dengan penuh semangat diawal kerjanya, namun kemudian kehilangan semangat ditengah perjalanan, hal ini disebabkan oleh ketidak mampuan dalam melakukan kerja tersebut dengan baik.¹⁴¹

¹⁴⁰Mardianto, *Kewirausahaan* (Surakarya:Yudistira, 2008), 38

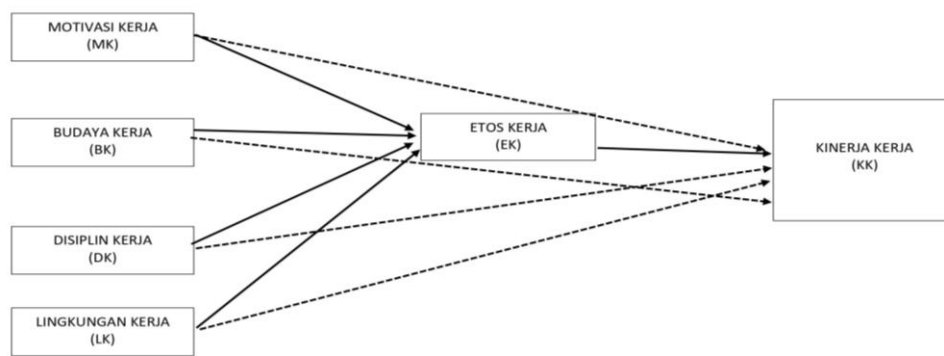
¹⁴¹Mardianto, *Kewirausahaan....*, 39.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka konsep yang secara teori menghubungkan antara variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat.¹⁴²

Adapun gambar berikut kerangka konsep dalam penelitian ini.

Gambar 1.1



Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Etos Kerja PT BCA Jember.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Syafruddin 2020, dengan judul “*Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja ASN pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Medan*” hasil penelitian ini mengatakan

¹⁴² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Dan Pengembangan* (Bandung: Pt Alfabeta, 2015), 128

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Medan.¹⁴³

H₂: Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap Etos Kerja PT BCA Jember.

Dalam penelitian Syafruddin 2020, “*Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja ASN pada Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Medan*” mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.¹⁴⁴

H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Etos Kerja PT BCA Jember.

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di suatu organisasi.¹⁴⁵

Berdasarkan penelitian Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi 2019, dengan judul “*Pengaruh Motivasi, Tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bakti Persada Perkasa Makasar*” hasil ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap etos kerja.¹⁴⁶

¹⁴³ Syafruddin, *Pengaruh Budaya Organisasi*, 98

¹⁴⁴ Syafruddin “*Pengaruh Budaya Organisasi...*”, 30

¹⁴⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2020), 151

¹⁴⁶ Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi, “*Pengaruh Motivasi*, 1

H₄: Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Etos Kerja PT BCA Jember.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung, seseorang maupun sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya.¹⁴⁷

H₅: Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Dalam penelitian Suparman, D.Janjang, Wahyudi 2023, “ *pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT BEKAERT Indonesia Karawang*” memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴⁸

H₆: Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, Motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja¹⁴⁹

Anugrah putra pratama, Meilan Sugiarto, Adi Sueprapto dengan judul “*Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja salesman yang dimediasi oleh etos kerja*” dalam studi ini, perhatian tertuju

¹⁴⁷ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber*, 88

¹⁴⁸ Suparman, D.Janjang, Wahyudi “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT BEKAERT Indonesia Karawang”, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol .9, No 1(April 2023), 47

¹⁴⁹ John EHJ Foeh Dan Eliana Papote, “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT”, *ULTIMA Manajemen*, Vol 13, No. 1, (Juni 202), 149

pada permasalahan mengenai budaya kerja pada kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵⁰

H₇: Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Dalam penelitian Wiwik Nur Cahyani 2021, "*Pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai aparatur sipil negara di institut agama Islam negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*" pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵¹

H₈: Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Dalam penelitian Wiwik Nur Cahyani 2021, "*Pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai aparatur sipil negara di institut agama Islam negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*" pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵²

H₉: Diduga terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakter utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik,

¹⁵⁰ Anugrah Putra Pertama, Meilan Sugiarto, Adi Soeprapto, "Pengaruh Budaya Organisasi, 14

¹⁵¹ Wiwik Nur Cahyani, "Pengaruh Motivasi, 193

¹⁵² Wiwik Nur Cahyani, "Pengaruh Motivasi..., 193

kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.¹⁵³

Dalam penelitian Arif Afandi 2021, “*Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di kecamatan Lubuk Sikaping*” pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵⁴

H₁₀: Diduga etos kerja mampu memediasi motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.



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

¹⁵³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 170

¹⁵⁴ Arif Afandi, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping”, *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol 1, No 1, (Juni 2021), 34

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori-teori dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur dari angka-angka yang dianalisis berdasarkan prosedur statistik.¹⁵⁵

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA dengan etos kerja. Sama halnya dengan pengertian dari penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.¹⁵⁶

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk ditarik kesimpulan.¹⁵⁷ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BCA Jember yang berjumlah 513 karyawan.

¹⁵⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 38.

¹⁵⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Dan Pengembangan*, 6.

¹⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 80.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁵⁸ Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan berdasarkan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.¹⁵⁹ Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT BCA Jember.

Untuk penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan penentuan besarnya sampel peneliti menggunakan pendapat Sugiyono dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S &= \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \\
 &= \frac{3,841 \times 513 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \cdot (513-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} \\
 &= \frac{492,60825}{2,24025} \\
 &= 219,889856 = 220
 \end{aligned}$$

C. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder. Data primer didapatkan dari jawaban kuesioner (angket) dari responden terkait permasalahan kinerja karyawan. Sedangkan data skunder pada penelitian ini diperoleh dari website, artikel dan penelitian terdahulu.

¹⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*...., 81

¹⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 97

Sumber data dari penelitian ini didapatkan dari responden karyawan PT BCA, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan *google form* yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada karyawan PT BCA dan mereka akan memilih sesuai dengan pilihan mereka sendiri.

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, skala pengukuran penelitian menggunakan skala likert.

Tabel 1.2
Skor dalam tanggapan responden

NO	Keterangan	Skor
1.	Jawaban sangat setuju	5
2.	Jawaban setuju	4
3.	Jawaban kurang setuju	3
4.	Jawaban tidak setuju	2
5.	Jawaban sangat tidak setuju	1

E. Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen kuesioner dilakukan untuk memenuhi persyaratan valid dan reliabel dari instrumen data. Uji instrument dilakukan melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Pertanyaan kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1) *Convergent validity*

Nilai *Convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *Convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada variabel independen dan dependen. Nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,70 dan nilai *loading factor* ditoleransi pada 0,5. Jika terdapat variabel yang tidak valid maka boleh menghilangkan indikator yang nilai *cross loading faktornya* kecil atau kurang dari 0,6. Namun apabila terdapat indikator yang tidak valid boleh tidak digunakan dalam menguji.¹⁶⁰ Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator sudah memenuhi atau bisa dikatakan valid karena memenuhi kriteria atau *loading factor* di atas 0,50

2). *Discriminant validity*

Discriminant validity dapat diuji dengan nilai *cross loading*. Indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity*, jika nilai *cross loading* indikatornya yang memiliki hasil lebih besar 0,70 dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan *discriminant validity*

¹⁶⁰ Lenni Khotimah Harahap dkk, *Analiss SEM*, 6.

direkomendasikan jika nilai AVE lebih besar dari 0,5.¹⁶¹ Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa hasil nilai akar AVE pada setiap variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk pada variabel laten lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi *discriminat validity*.

b. Reliabilitas data

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan atau konsisten suatu hasil penelitian.¹⁶² Artinya jika kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan yang sama atau konsisten dari waktu ke waktu. Pada aplikasi *smartPLS* uji reliabilitas dilakukan dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* yang harus memenuhi harus lebih dari 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 maka kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dan reliabilitas komposit lebih besar 0,7 dapat dikatakan bahwa kuesioner dapat dipercaya artinya pernyataan yang diajukan sama ataupun konsisten.

¹⁶¹ Ayatulloh Michael Musyaffi, dkk, *Konsep Dasar Struktural Equation Model Partial Least Square*, (Tangerang: Pascalbooks, 2021), 10-11

¹⁶² Ayatulloh Michael Musyaffi, dkk, *Konsep Dasar Struktural....*, 130.

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software smart PLS*

3.2.9. Sedangkan uji instrumen penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut:

a. Menentukan nilai variabel

Dalam menentukan nilai suatu variabel maka peneliti memberikan skor dalam tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1.3

Skor dalam tanggapan responden

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban sangat setuju	5
2.	Jawaban setuju	4
3.	Jawaban kurang setuju	3
4.	Jawaban tidak setuju	2
5.	Jawaban sangat tidak setuju	1

b. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan dengan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti dengan maksud untuk menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁶³

¹⁶³ Saiful Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 126

c. Analisis Jalur

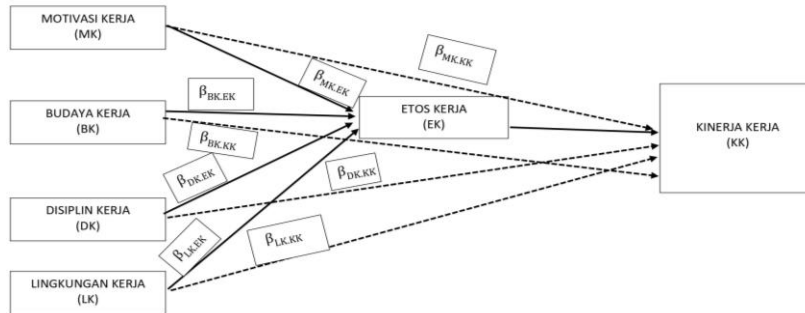
Path analisis merupakan teknik yang dapat menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan *Path analisis* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *intervening* (etos kerja) sebagai variabel perantara dalam memberikan pengaruh antara variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hubungan tidak langsung dapat terjadi saat variabel *intervening* mampu menjadi jembatan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan hubungan langsung ketikan variabel independen (MK, BK, DK, LK) dapat mempengaruhi tahap ada variabel ketiga yang berhubungan kedua variabel tersebut.

1. Diagram jalur

Dalam menyelesaikan analisis jalur perlu membuat diagram jalur dan koefisien jalur. Diagram jalur bertujuan mengidentifikasi keterkaitan hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu “Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Etos Kerja.”

Gambar 1.2

Diagram Jalur



Ket : : \longrightarrow Hubungan antara variabel persamaan
 : \dashrightarrow Hubungan antara variabel persamaan

2. Konvensi diagram jalur ke sistem persamaan

Koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan

dalam persamaan struktural yaitu:

$$\begin{aligned}
 EK &= \beta_{MK,EK} MK + \beta_{BK,EK} BK + \beta_{DK,EK} DK + \beta_{LK,EK} LK + e_1 \\
 KK &= \beta_{MK,KK} MK + \beta_{BK,KK} BK + \beta_{DK,KK} DK + \beta_{LK,KK} LK + \beta_{EK,KK} \cdot EK + e_2
 \end{aligned}$$

d. Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan

1. Uji t (persial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara individu pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁶⁴ Adapun tahap uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah

1) Untuk hipotesis pertama

$H_0: \beta_{MK} \cdot EK = 0$, Motivasi Kerja (MK) secara persial tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

$H_a: \beta_{MK} \cdot EK \neq 0$, Motivasi Kerja (MK) secara persial berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

2) Untuk hipotesis kedua

$H_0: \beta_{BK} \cdot EK = 0$, Budaya Kerja (BK) secara persial tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

$H_a: \beta_{BK} \cdot EK \neq 0$, Budaya Kerja (BK) secara persial berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

3) Untuk hipotesis ketiga

$H_0: \beta_{DK} \cdot EK = 0$, Disiplin Kerja (DK) secara persial tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

$H_a: \beta_{DK} \cdot EK \neq 0$, Disiplin Kerja (DK) secara persial berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

¹⁶⁴ Riduwan dkk, *Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2014), 123.

4) Untuk hipotesis keempat

$H_0: \beta_{LK.EK} = 0$, Lingkungan Kerja (LK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

$H_a: \beta_{LK} \cdot EK \neq 0$, Lingkungan Kerja (LK) secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja (EK)

5) Untuk hipotesis kelima

$H_0: \beta_{MK.KK} = 0$, Motivasi Kerja (MK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_a: \beta_{MK} \cdot KK \neq 0$, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

6) Untuk hipotesis keenam

$H_0: \beta_{BK.KK} = 0$, Budaya Kerja (BK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_a: \beta_{BK} \cdot KK \neq 0$, Budaya Kerja (BK) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

7) Untuk hipotesis ketujuh

$H_0: \beta_{DK.KK} = 0$, Disiplin Kerja (DK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_a: \beta_{DK} \cdot KK \neq 0$, Disiplin Kerja (DK) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

8) Untuk hipotesis ketujuh

$H_0: \beta_{LK.KK} = 0$, Lingkungan Kerja (LK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_a : \beta_{LK} \cdot KK \neq 0$, Lingkungan Kerja (LK) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

9) Untuk hipotesis kesembilan

$H_0 : \beta_{EK} \cdot KK = 0$, Etos Kerja (EK) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_a : \beta_{EK} \cdot KK \neq 0$, Etos Kerja (EK) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)

b) Menentukan derajat kepercayaan

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%

c) Dasar pengambilan keputusan apabila:

1) Nilai P-value $< \alpha$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

2) Nilai P-value $> \alpha$ maka H_0 diterima, artinya tidak dapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

e. Model Trimming

Model *trimming* ini adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model atau struktur analisis yang sudah diuji dengan cara mengeluarkan dari model variabel independen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara yang dilakukan dalam perhitungan analisis model *trimming* ini yaitu menghitung ulang koefisien jalur

tanpa menyertakan variabel independen yang koefisiennya tidak signifikan.¹⁶⁵

f. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur dalam penelitian ini mengidentifikasi Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), berpengaruh secara langsung artinya melalui variabel intervening yaitu Etos Kerja (EK) atau tidak langsung artinya langsung berpengaruh tanpa melalui Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Perhitungan ini dilakukan ketika analisis jalur sudah signifikan semua.

Proses dalam perhitungan jalur adalah sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (DE/direct effect)

- a) Pengaruh variabel Motiv Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

$$DE_{MK.KK} = (\beta_{MK.KK})$$

- b) Pengaruh variabel Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

$$DE_{BK.KK} = (\beta_{BK.KK})$$

- c) Pengaruh variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

$$DE_{DK.KK} = (\beta_{DK.KK})$$

- d) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

¹⁶⁵ Eng Yeri Sutopo, *Statistik Inferensial* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2017),123.

$$DE_{LK.KK} = (\beta_{LK.KK})$$

- e) Pengaruh variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap Etos Kerja (EK).

$$DE_{MK.EK} = (\beta_{MK.EK})$$

- f) Pengaruh variabel Budaya Kerja (BK) terhadap Etos Kerja (EK).

$$DE_{BK.EK} = (\beta_{BK.EK})$$

- g) Pengaruh variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap Etos Kerja (EK).

$$DE_{DK.EK} = (\beta_{DK.EK})$$

- h) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Etos Kerja (EK).

$$DE_{DK.EK} = (\beta_{LK.EK})$$

- i) Pengaruh variabel Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

$$DE_{EK.KK} = (\beta_{EK.KK})$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (IE/*indirect effect*)

- a) Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK)

$$IE_{KK.EK.MK} = MK \rightarrow EK \rightarrow KK = (\beta_{MK.EK}) \times (\beta_{EK.KK})$$

- b) Pengaruh Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK)

$$IE_{KK.EK.BK} = BK \rightarrow EK \rightarrow KK = (\beta_{BK.EK}) \times (\beta_{EK.KK})$$

- c) Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja

$$IE_{KK..EK.DK} = DK \rightarrow EK \rightarrow KK = (\beta_{DK.EK}) \times (\beta_{EK.KK})$$

- d) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja

$$IE_{KK..EK.LK} = LK \rightarrow EK \rightarrow KK = (\beta_{LK.EK}) \times (\beta_{EK.KK})$$

Dapat dikatakan *intervening* ada atau tidaknya efek dari *intervening* (perantara) dalam model dan untuk menjawab pertanyaan dari masalah kesepuluh adalah sebagai berikut:

- a) Jika $DE < IE$ maka terdapat hubungan *intervening*
- b) Jika $DE > IE$ maka tidak ada hubungan *intervening*.

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan link *google form* dimana peneliti mengacak nama-nama karyawan sehingga memperoleh jumlah sampel yang telah ditentukan dan mengirimkan link *google form* di grup perusahaan dengan catatan nama-nama yang telah dipilih oleh peneliti. Ada 327 responden yang mengisi *Google form* tersebut dan semua pengisi memenuhi kriteria sebagai anggota sampel.

Selanjutnya, dilakukan penyajian data responden yang sudah mengisi kuisioner penelitian ini berdasarkan dua karakteristik utama yaitu berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

a. Jenis Kelamin

Karyawan PT BCA Kab. Jember tidak dibatasi dengan gender atau jenis kelamin. PT BCA Kab. Jember memberikan kesempatan pada laki-laki dan perempuan untuk menjadi karyawan di PT BCA Kab. Jember. Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin ditampilkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	302	98,37%
2	Perempuan	25	1,63%
	Jumlah	327	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.1, didapati data bahwa hampir seluruh responden yang mengisi kuisisioner adalah laki-laki sedangkan hanya ada beberapa responden yang berjenis kelamin perempuan. Responden laki-laki berjumlah 302 orang atau 98,37%, sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang atau 1,63%. Lebih banyaknya laki-laki yang menjadi responden karena jumlah karyawan PT BCA Kab. Jember, mayoritas adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan, karyawan PT BCA Kab. Jember adalah karyawan yang sering berada dilapangan, dimana karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan.

b. Jabatan

Responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan merupakan karyawan PT BCA Kabupaten Jember dengan jabatan yang berbeda-beda. Data responden berdasarkan karakteristik jabatan akan ditampilkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Marketing	217	66,36%
2	Manager	13	3,97%
3	Supervisor	39	11,93%
4	Jabatan Lainnya	58	17,73%

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
	Jumlah	327	100%

Sumber : Lampiran 3

Dari berbagai jabatan yang ada, responden dengan jabatan sebagai marketing menjadi yang terbanyak dengan 217 responden. Ada 39 responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor, 13 responden merupakan manager dan 58 orang adalah responden dengan jabatan selain tiga jabatan yang sudah disebutkan. Paling banyaknya responden yang memiliki jabatan marketing karena jabatan ini memang menjadi jabatan yang paling banyak anggotanya di PT BCA Kabupaten Jember.

2. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan dengan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti dengan maksud untuk menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun hasil deskripsi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Motivasi Kerja (MK)

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang didasarkan pada 3 indikator (Kebutuhan akan berprestasi (*Need of Achievement*), Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Needs of Affiliation*), Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*), disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (MK)

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kebutuhan akan berprestasi	MK1	218	109	0	0	0	327	SS
		MK2	164	155	7	1	0	327	SS
2	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	MK3	163	158	5	1	0	327	SS
		MK4	139	168	16	4	0	327	S
		MK5	120	190	13	4	0	327	S
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	MK6	96	188	33	8	2	327	S
		MK7	104	176	42	4	1	327	S
		MK8	149	175	2	1	0	327	S

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang disodorkan. Hal ini didukung dengan rata-rata responden sebanyak 327 orang menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil jawaban ini memberikan informasi bahwa seluruh responden memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adanya motivasi kerja, tentunya akan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Budaya Kerja

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel budaya kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang disodorkan akan ditampilkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Budaya Kerja (BK).

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Inovasi dan pengambilan resiko	BK1	111	211	5	0	0	327	S
		BK2	123	197	7	0	0	327	S
		BK3	137	168	21	1	0	327	S
		BK4	36	115	138	31	7	327	KS
2	Perhatian kerincian	BK5	137	188	2	0	0	327	S
		BK6	142	183	2	0	0	327	S
		BK7	138	186	3	0	0	327	S
3	Orientasi manfaat	BK8	164	157	6	0	0	327	SS
		BK9	96	213	18	0	0	327	S
		BK10	87	220	19	1	0	327	S
4	Orientasi orang	BK11	113	187	21	5	1	327	S
		BK12	89	199	26	11	2	327	S
		BK13	170	152	4	1	0	327	SS
5	Orientasi tim	BK14	133	185	8	1	0	327	S
		BK15	159	167	0	1	0	327	S
		BK16	163	160	4	0	0	327	SS
		BK17	159	160	6	2	0	327	S
6	Keagresivitas	BK18	209	110	7	0	1	327	SS
		BK19	144	175	8	0	0	327	S
		BK20	182	137	7	1	0	327	SS

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.4, dijelaskan bahwa penilaian tentang budaya kerja didasarkan pada 6 indikator. Dari data tersebut, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Namun pada sub indikator pada indikator pertama, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dari deskripsi jawaban responden tersebut, mengindikasikan bahwa budaya kerja yang dipegang oleh responden adalah budaya kerja yang mengndalkan

kerja sama, penuh inovasi dan teliti serta cepat tanggap dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan.

c. Disiplin Kerja

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel Disiplin kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang disodorokan akan ditampilkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja (DK).

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Tujuan dan kemampuan	DK1	140	187	0	0	0	327	S
		DK2	70	221	31	4	1	327	S
2	Teladan pemimpin	DK3	137	167	20	1	2	327	S
		DK4	129	178	18	0	2	327	S
3	Balas Jasa	DK5	110	195	21	1	0	327	S
		DK6	154	167	6	0	0	327	S
4	Sanksi dan hukuman	DK7	107	208	10	2	0	327	S
		DK8	124	191	11	0	1	327	S

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.5, dijelaskan bahwa penilaian tentang budaya kerja didasarkan pada 4 indikator. Dari data tersebut, mayoritas responden setuju. Ini didukung dengan modus jawaban responden adalah setuju. Dari data ini, dapat diartikan bahwa disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik di perusahaan. adanya reward and punishment juga menjadi salah satu bukti adanya tuntutan tinggi tentang kedisiplinan yang diterima dan dijalankan dengan baik oleh semua responden.

d. Lingkungan Kerja

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel lingkungan kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang disodorokan akan ditampilkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (LK)

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Lingkungan Kerja fisik	LK1	116	207	4	0	0	327	S
		LK2	88	228	10	1	0	327	S
		LK3	124	197	6	0	0	327	S
		LK4	130	190	7	0	0	327	S
		LK5	167	160	0	0	0	327	SS
		LK6	125	192	9	1	0	327	S
2	Lingkungan kerja non Fisik	LK7	174	150	3	0	0	327	SS
		LK8	165	160	2	0	0	327	SS

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.6, dijelaskan bahwa penilaian tentang lingkungan kerja didasarkan pada 2 indikator. Pada indikator lingkungan kerja non aktif, mayoritas responden menjawab sangat setuju, sedangkan pada indikator lingkungan kerja fisik, modus jawaban responden adalah setuju.

Dari data ini, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan dampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, kenyamanan dalam bekerja menjadi satu kunci utama dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

e. Etos Kerja

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel lingkungan kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang disodorokan akan ditampilkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Etos Kerja (EK)

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	K	T	ST		
1	Kerja Keras	EK1	170	156	1	0	0	327	SS
		EK2	193	134	0	0	0	327	SS
		EK3	156	171	0	0	0	327	S
2	Kerja Cerdas	EK4	146	178	3	0	0	327	S
		EK5	126	195	6	0	0	327	S
3	Kerja Ikhlas	EK6	200	122	5	0	0	327	SS
		EK7	189	128	10	0	0	327	SS
		EK8	145	174	8	0	0	327	S
4	Kerja Tuntas	EK9	126	189	12	0	0	327	S
		EK10	196	130	1	0	0	327	SS

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.7, dijelaskan bahwa penilaian tentang lingkungan kerja didasarkan pada 4 indikator penilaian. Berdasarkan penilaian yang sudah dilakukan, pada umumnya responden menjawab setuju dan sangat setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT BCA Kabupaten Jember telah memiliki etos kerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh PT. BCA Kabupaten Jember. Etos kerja memang menjadi salah satu hal yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja. Pasalnya, bekerja dengan ikhlas

dan bekerja cerdas akan menjadi landasan kesuksesan sebuah perusahaan.

f. Kinerja Karyawan

Adapun deskripsi penilaian terhadap variabel lingkungan kerja berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang disodorokan akan ditampilkan pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (KK)

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kapasitas	KK1	138	188	1	0	0	327	S
		KK2	147	179	1	0	0	327	S
		KK3	134	182	10	1	0	327	S
2	Kesempatan	KK4	97	187	39	4	0	327	S
		KK5	145	178	3	1	0	327	S
		KK6	113	212	1	1	0	327	S
3	Kemauan	KK7	205	122	0	0	0	327	SS
		KK8	142	176	8	1	0	327	S
		KK9	143	182	2	0	0	327	S

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada tabel 4.8, dijelaskan bahwa penilaian tentang lingkungan kerja didasarkan pada 3 indikator utama. Dalam penilaian dilakukan, ditemukan fakta bahwa mayoritas responden setuju. Ini didukung oleh modus jawaban responden yang menjawab setuju. Data ini menjadi sebuah bukti bahwa PT BCA Kabupaten Jember, berhasil menciptakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dengan memberikan kesempatan sesuai dengan kapasitas dan kemauan dari karyawan. Apa yang dilakukan PT BCA Kabupaten Jember ini,

membuat karyawan memiliki kepercayaan dan kesadaran diri bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, bahkan tanpa meminta bantuan dari pengawas atau atasan.

B. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas Data

Uji validitas diperlukan untuk menguji setiap hasil jawaban responden. Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Adapun hasil uji *convergent validity* akan dijelaskan pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil uji *convergent validity*

No	Variabel	Loading Factor	Nilai Koefisiens	Keterangan	
1	Motivasi Kerja	MK1	0.761	<0,5	Valid
		MK2	0.770		Valid
		MK3	0.711		Valid
		MK4	0.667		Valid
		MK8	0.744		Valid
2	Budaya Kerja	BK2	0.654	<0,5	Valid
		BK5	0.678		Valid
		BK6	0.682		Valid
		BK7	0.759		Valid
		BK8	0.705		Valid
		BK13	0.723		Valid
		BK14	0.690		Valid
		BK15	0.808		Valid
		BK16	0.789		Valid
		BK17	0.777		Valid
BK19	0.680	Valid			
3	Disiplin Kerja	DK1	0.723	<0,5	Valid
		DK3	0.700		Valid
		DK4	0.691		Valid
		DK5	0.732		Valid

No	Variabel		Loading Factor	Nilai Koefisiens	Keterangan
		DK6	0.756		Valid
		DK8	0.711		Valid
4	Lingkungan Kerja	LK1	0.809	<0,5	Valid
		LK2	0.714		Valid
		LK3	0.818		Valid
		LK4	0.816		Valid
		LK5	0.803		Valid
		LK6	0.732		Valid
		LK7	0.753		Valid
		LK8	0.750		Valid
5	Etos Kerja	EK1	0.808	<0,5	Valid
		EK2	0.815		Valid
		EK3	0.857		Valid
		EK4	0.786		Valid
		EK5	0.777		Valid
		EK6	0.749		Valid
		EK7	0.747		Valid
		EK8	0.806		Valid
		EK9	0.728		Valid
		EK10	0.777		Valid
6	Kinerja Karyawan	KK1	0.761	<0,5	Valid
		KK2	0.815		Valid
		KK3	0.723		Valid
		KK5	0.695		Valid
		KK6	0.782		Valid
		KK7	0.740		Valid
		KK8	0.723		Valid
		KK9	0.805		Valid

Dalam pengujian yang dilakukan, ada beberapa indikator yang nilai *cross loading faktornya* kecil atau kurang dari 0,6 sehingga indikator tersebut dihilangkan atau tidak diikutkan untuk diuji. Indikator tersebut adalah MK5, MK 6, MK7, BK1, BK3, BK4, BK9, BK10, BK11, BK12, BK18, BK20, DK2, DK7, dan KK4.

Adapun indikator yang sesuai dengan kriteria yaitu indikator yang memiliki nilai diatas 0,6 ditampilkan pada tabel 4.9. Sehingga seluruh indikator yang ditampilkan pada tabel 4.9 Sudah bisa dikatakan valid karena nilai *cross loading* sudah diatas 0,6 sehingga sesuai dengan kriteria *convergent validity*.

Setelah memenuhi *convergent validity*, maka indikator harus memenuhi *discriminant validity*. Indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity*, direkomendasikan jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji *discriminant validity* akan ditampilkan dalam tabel 4.10

Tabel 4.10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Nilai	Keterangan
Budaya Kerja	0.524	>0,5	Valid
Disiplin Kerja	0.517		Valid
Lingkungan Kerja	0.601		Valid
Motivasi Kerja	0.535		Valid
Etos Kerja	0.618		Valid
Kinerja Karyawan	0.572		Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.10, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel yaitu variabel budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan sudah lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah sesuai dengan kriteria *discriminant validity*.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan atau konsistensi suatu hasil penelitian. Uji reliabilitas terdiri dari uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Data dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Kerja	0.908	0.923	Valid
Disiplin Kerja	0.817	0.865	Valid
Lingkungan Kerja	0.905	0.923	Valid
Motivasi Kerja	0.784	0.852	Valid
Etos Kerja	0.931	0.942	Valid
Kinerja Karyawan	0.893	0.914	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.11, nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel sudah lebih besar dari 0,6. Sedangkan nilai *composite reliability* seluruh variabel juga sudah diatas 0,7. Ini berarti seluruh kuesioner dapat dipercaya karena pernyataan yang diajukan mendapatkan jawaban yang konsisten.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis merupakan teknik yang dapat menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan *Path analysis* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *intervening* (etos kerja)

sebagai variabel perantara dalam memberikan pengaruh antara variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Informasi tentang koefisien jalur akan dipaparkan pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (*path analysis*)

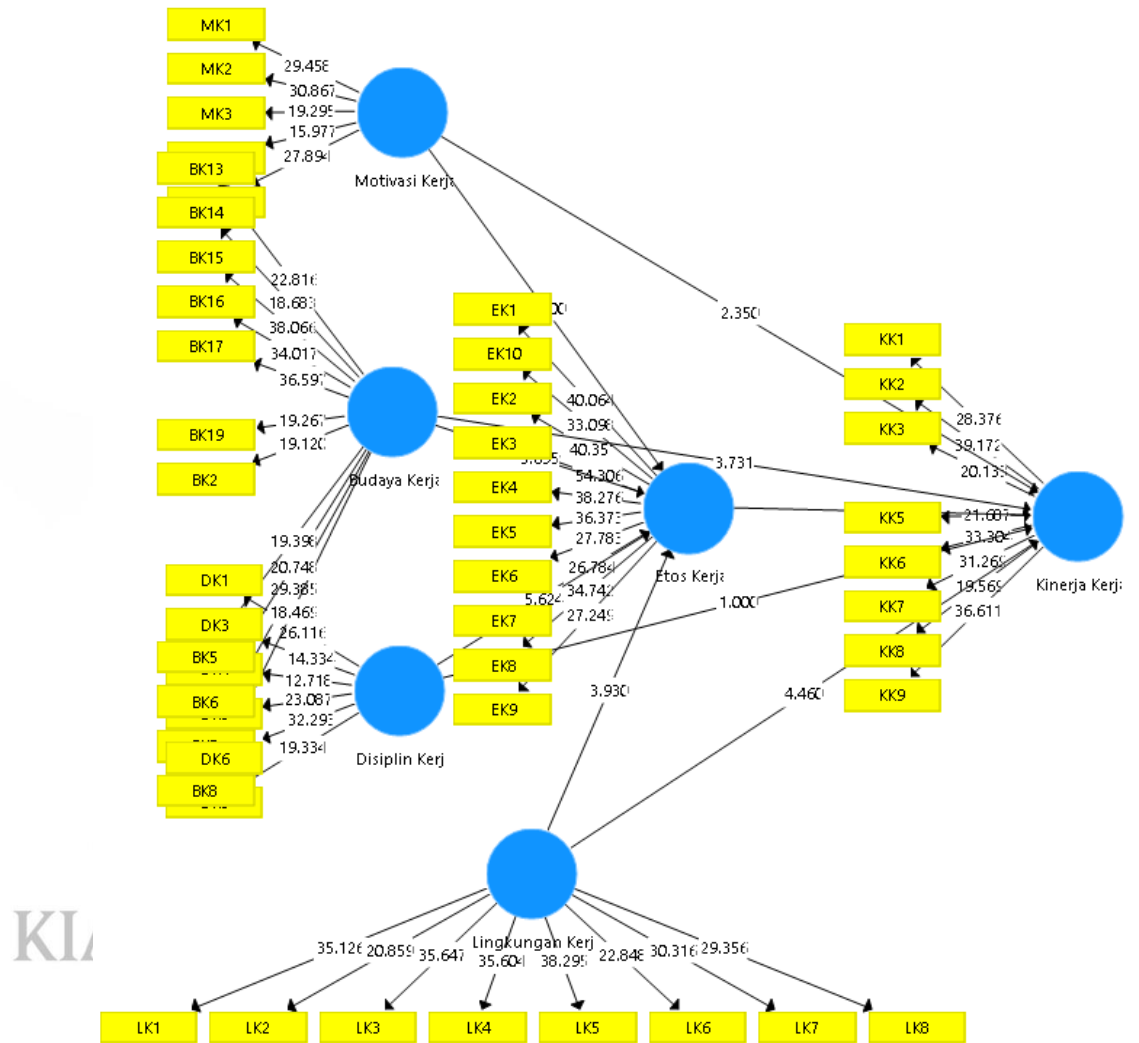
	Koefisien Jalur
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0.255
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.237
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0.320
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.045
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.338
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0.217
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.276
Motivasi Kerja -> Etos Kerja	0.141
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.100

Adapun model analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan dalam persamaan berikut ini :

$$EK = 0,141 MK + 0,255 BK + 0,320 DK + 0,217 LK \quad (4.1)$$

$$KK = 0,100 MK + 0,237 BK + 0,045 DK + 0,276 LK + 0,338 EK \quad (4.2)$$

Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (*path analysis*)



3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui secara individu pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis akan ditampilkan dalam tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis

Path	P Values	Keterangan
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Etos Kerja	0.004	Signifikan
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.318	Berpengaruh Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.019	Signifikan
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Signifikan

Sumber :Lampiran 5

Keterangan :

Bintang 1 (*) : Signifikan pada $\alpha = 0,05$ atau 5%

Berdasarkan data pada tabel 4.13 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK) sebesar 0,004. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,004 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan MK terhadap EK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

2. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (BK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Budaya Kerja (BK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan BK terhadap EK dinyatakan diterima.. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (DK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Disiplin Kerja (DK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan DK terhadap EK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Variabel Etos Kerja (EK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Variabel Etos Kerja (EK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil

daripada α atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan LK terhadap EK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja

5. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Motivasi Kerja (MK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,019. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,019 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan MK terhadap KK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (BK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Budaya Kerja (BK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan BK terhadap KK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (DK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Disiplin Kerja (DK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,318. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih besar daripada α atau $0,318 > 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan DK terhadap KK dinyatakan ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

8. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil daripada α atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan LK terhadap KK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

9. Pengaruh Variabel Etos Kerja (EK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai p-values variabel Etos Kerja (EK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai p-values lebih kecil

daripada α atau $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh signifikan EK terhadap KK dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Model *Trimming*

Model *trimming* ini adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model atau struktur analisis yang sudah diuji dengan cara mengeluarkan dari model variabel independen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara yang dilakukan dalam perhitungan analisis model *trimming* ini yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel independen yang koefisiennya tidak signifikan. Setelah dilakukan uji hipotesis, ada satu jalur yang tidak signifikan yaitu Disiplin Kerja (DK) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK). Karena masih ada jalur yang tidak signifikan maka *trimming* perlu dilakukan dengan menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel independen yang koefisiennya tidak signifikan. Adapun hasil analisis jalur (*path analysis*) setelah melakukan metode *trimming* ditunjukkan pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Hasil Analisis Jalur (*path analysis*) Setelah *Trimming*

	Koefisien Jalur	P-Values
Motivasi Kerja -> Etos Kerja	0.141	0.006
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0.258	0,000
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0.317	0,000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0.218	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.104	0.010

	Koefisien Jalur	P-Values
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.252	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.283	0,000
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.353	0,000

Sumber : Lampiran 5

Adapun model analisis jalur setelah *trimming* digambarkan dalam persamaan berikut ini :

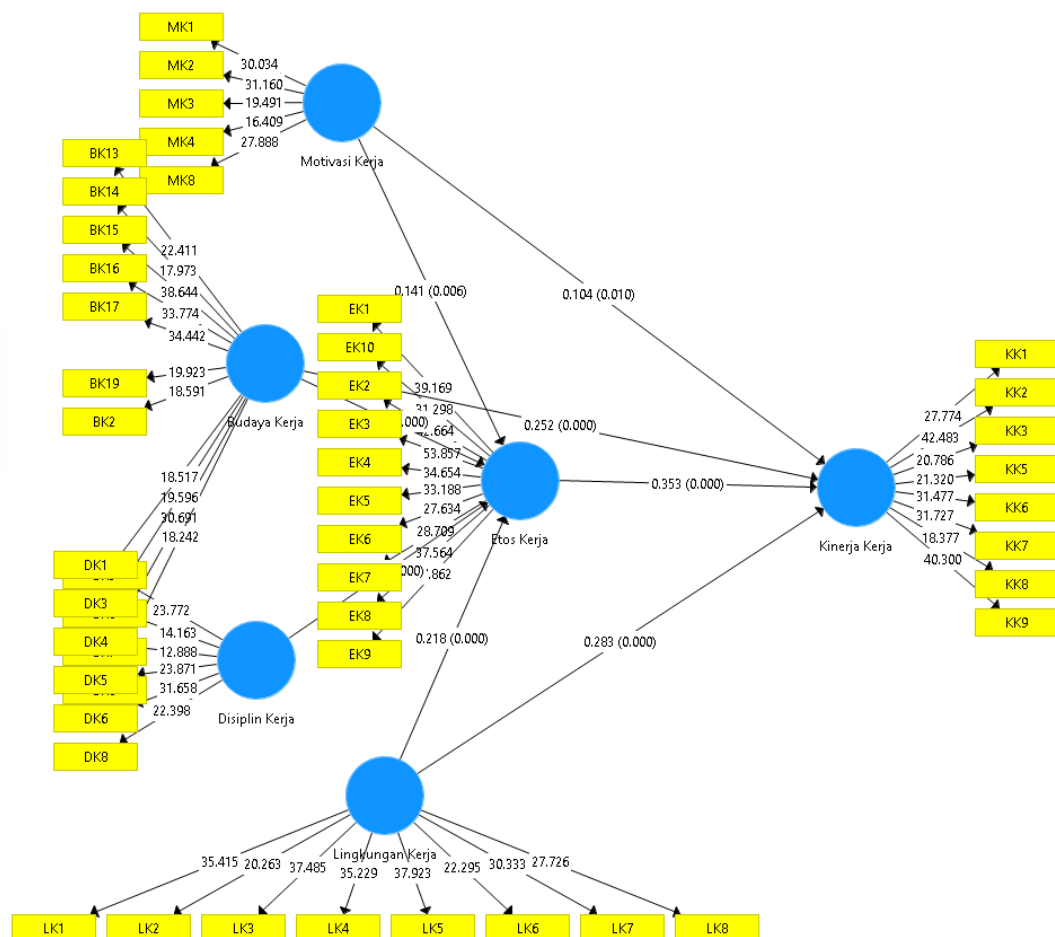
$$EK = 0,141 MK + 0,258 BK + 0,317 DK + 0,218 LK \quad (4.3)$$

$$KK = 0,104 MK + 0,252 BK + 0,283 LK + 0,353 EK \quad (4.4)$$

Berdasarkan tabel 4.14, maka selanjutnya akan dibuat gambar diagram jalur setelah *trimming*, sebagai berikut :



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



Gambar 4. 2 Model Analisis Jalur setelah Trimming

5. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur dalam penelitian ini mengidentifikasi Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), berpengaruh secara langsung artinya melalui variabel intervening yaitu Etos Kerja (EK) atau tidak langsung artinya langsung berpengaruh tanpa melalui Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Perhitungan ini dilakukan ketika analisis jalur sudah

signifikan semua. Berdasarkan data pada tabel 4.14 perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung akan ditampilkan sebagai berikut.

a. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

- 1) Pengaruh langsung Motivasi Kerja (MK) terhadap Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0,141 atau 14,1%
- 2) Pengaruh langsung Budaya Kerja (BK) terhadap Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0,258 atau 25,8%
- 3) Pengaruh langsung Disiplin Kerja (DK) terhadap Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0,317 atau 31,7%
- 4) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (LK) terhadap Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0,218 atau 21,8%
- 5) Pengaruh langsung Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) didapati sebesar 0,104 atau 10,4%
- 6) Pengaruh langsung Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) didapati sebesar 0,252 atau 25,2%
- 7) Pengaruh langsung Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) didapati sebesar 0 atau 0%.
- 8) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) didapati sebesar 0,283 atau 28,3%.
- 9) Pengaruh langsung Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) didapati sebesar 0,353 atau 35,3%.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

- 1) Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0,050 atau 5%
- 2) Pengaruh tidak langsung Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0.091 atau 9,1%
- 3) Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0.112 atau 11,2%
- 4) Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Etos Kerja (EK) didapati sebesar 0.077 atau 7,7%.

Setelah mengetahui tentang pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel, selanjutnya akan dilakukan analisis apakah variabel Etos Kerja (EK) mampu menjadi intervening (perantara) antara variabel Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Variabel Etos Kerja (EK) dapat dikatakan sebagai variabel intervening jika pengaruh langsung (*direct effect*) lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ($DE < IE$).

- a. Antara Variabel MK, KK dan EK

$$DE = 0,104 \text{ atau } 10,4\%$$

$$IE = 0,050 \text{ atau } 5\%$$

$$= DE > IE$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa variabel Etos Kerja belum mampu menjadi variabel intervening.

- b. Antara Variabel BK, EK dan KK

$$DE = 0,252 \text{ atau } 25,2\%$$

$$IE = 0,091 \text{ atau } 9,1\%$$

$$= DE > IE$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa variabel Etos Kerja belum mampu menjadi variabel intervening.

- c. Antara Variabel DK, EK dan KK

$$DE = 0 \text{ atau } 0\%$$

$$IE = 0,112 \text{ atau } 11,2\%$$

$$= DE < IE$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa variabel Etos Kerja mampu menjadi variabel intervening

- d. Antara Variabel LK, EK dan KK

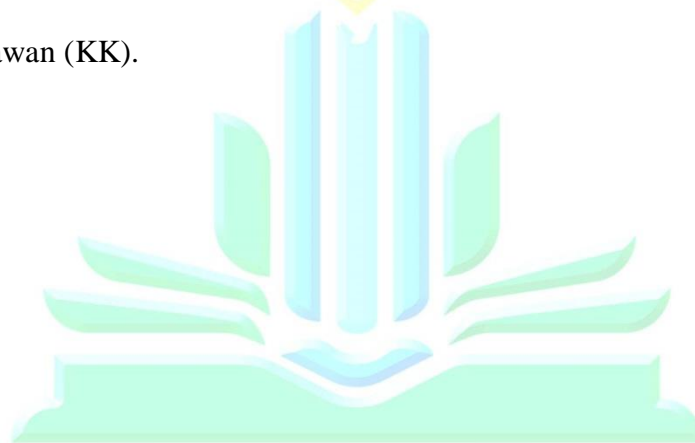
$$DE = 0,283 \text{ atau } 28,3\%$$

$$IE = 0,077 \text{ atau } 7,7\%$$

$$= DE > IE$$

Dari perhitungan ini diketahui bahwa variabel Etos Kerja belum mampu menjadi variabel intervening

Kesimpulan dari hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa Etos Kerja (EK) belum mampu menjadi variabel intervening antara variabel Motivasi Kerja (MK), Budaya Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).



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

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap Etos Kerja (EK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, terbukti. Ini artinya semakin tinggi kebutuhan karyawan akan prestasi akan membuat karyawan semakin bekerja keras.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dikarenakan, PT BCA Jember telah menciptakan sebuah mekanisme dan kebijakan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja. Misalnya pada bidang marketing. PT BCA Jember membuat sebuah kebijakan positif yaitu bonus kepada karyawan *marketing* yang berhasil memenuhi target dari perusahaan. Kebijakan tersebut, dengan sendirinya, membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja karena saya haus mereka akan prestasi (*achievement*).

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan

baru.¹⁶⁶ Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat menjalankan kinerja dengan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pemberian dorongan kepada karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pemberian dorongan pegawai adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai. Sebab pemenuhan kebutuhan pegawai harus memiliki kekuatan besar dalam menentukan sikap pegawai dalam bekerja.¹⁶⁷

Selain kebijakan-kebijakan tertentu yang dibuat, pimpinan perusahaan seperti direktur, supervisor dan marketing manager PT BCA Kabupaten Jember, sudah mampu memahami perilaku karyawan dan kemampuan karyawan yang berada dibawah tanggung jawabnya. Hal ini menjadi dasar bagi para pimpinan tersebut untuk memberikan dorongan atau motivasi yang proporsional sehingga mereka tergugah untuk bekerja lebih keras dan bekerja dengan cerdas alih-alih tertekan dengan dorongan para pimpinan tersebut. Dorongan dan motivasi yang tepat sasaran, membuat para karyawan mengalami peningkatan kerja sehingga mereka lebih bekerja keras dan bekerja lebih cerdas.

Pemberian motivasi merupakan kewajiban pimpinan perusahaan, agar karyawan dapat meningkatkan mutu dari pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab. Maka pemimpin hendaknya memperhatikan pemberian motivasi

¹⁶⁶ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 618

¹⁶⁷ Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja", *Jurnal Sains Manajemen*, Vol 7 No. 1, (Juni 2021), 38

terhadap pegawai, meliputi memahami perilaku karyawan, berbuat dan berperilaku realitas, mampu menggunakan keahlian, memberi keteladanan¹⁶⁸

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saraswati dkk tahun 2020 yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

B. Pengaruh variabel Budaya Kerja (BK) terhadap Etos Kerja (EK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang mengatakan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, terbukti. Ini berarti bahwa semakin inovatif dan semakin detail seorang karyawan, maka akan membuat karyawan semakin bekerja keras dan bekerja lebih cerdas.

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini disebabkan bahwa PT BCA Kabupaten Jember menciptakan sebuah budaya kerja yang dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. PT BCA menerapkan pemberian sanksi dan penghargaan bagi para karyawannya. Strategi ini membuat setiap karyawan berusaha untuk bekerja lebih keras lagi karena takut akan sanksi atau ingin penghargaan yang berupa bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi. PT BCA memang menyiapkan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi. Di samping itu, PT BCA juga memberikan tuntutan kepada karyawannya untuk berinovasi dan

¹⁶⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, 144.

memperhatikan kerincian akan setiap pekerjaan yang dilakukan bahkan pada hal-hal kecil yang sering kali dilupakan.

Pemberian bonus atau reward oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan bentuk kompensasi perusahaan terhadap karyawan sebagai balas jasa atas prestasi dan kinerja karyawan. Adanya reward tersebut memang sudah diatur dalam Islam. Surah at-Taubah ayat 105¹⁶⁹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

dan surah Al-Kahfi ayat 30¹⁷⁰

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضِيعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ عَمَلًا ۗ

secara khusus menjelaskan tentang Allah SWT yang maha adil, akan memberikan reward atau penghargaan kepada manusia yang sudah berusaha keras dalam bekerja. Adanya kompensasi atau *reward* akan menciptakan hubungan yang baik dan hubungan yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan.¹⁷¹

Budaya kerja yang ada di PT BCA Kabupaten Jember, juga terlihat dari bagaimana karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Salah satunya adalah presensi kehadiran karyawan yang tinggi. Para karyawan juga memiliki ambisi tinggi untuk mendapatkan hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan *marketing* selalu memasang target tinggi yang harus mereka

¹⁶⁹ Al Qur'an, 9:105

¹⁷⁰ Al Qur'an, 18: 30

¹⁷¹ Yusuf Qardawi, *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* Terj Didin Hafiduddin (Jakarta: Robbani Pers, 2001), 127.

dapatkan di setiap bulannya. Ini diperkuat dengan mayoritas jawaban karyawan PT BCA kabupaten Jember yang menjawab setuju dalam indikator *Outcome orientation* yang berhubungan dengan orientasi karyawan untuk meraih hasil yang sangat baik. Alhasil para karyawan yang memiliki ambisi tinggi sebagai budaya kerja mereka, membuat para karyawan lebih bekerja keras dan berpikir kreatif (bekerja cerdas) dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.¹⁷² Untuk menunjang etos kerja yang baik diperlukan suatu Budaya

¹⁷² Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), Hal 28

kerja yang kuat dengan indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, orientasi tim.¹⁷³

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fahrudin tahun 2020 dan Nathania 2019 yang menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

C. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap Etos Kerja (EK).

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, terbukti. Ini artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT BCA Jember, maka akan menaikkan etos kerja tersebut.

Disiplin kerja adalah pelatihan yang mengarah pada memberikan dan melibatkan aturan-aturan terkait dengan sikap dan perilaku karyawan, sehingga muncul kemauan dari diri karyawan untuk menumbuhkan kerjasama dan prestasi lebih baik dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat dan gairah kerja, yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁷⁴

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh aturan ketat PT BCA Jember terhadap karyawannya. PT BCA

¹⁷³ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.3* (Bandung: Alfabeta,2018), 131.

¹⁷⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 606

Jember akan memberikan hukuman (*punishment*) kepada mereka yang tidak mematuhi aturan yang sudah ditentukan seperti hukuman bagi mereka yang telat masuk atau absensi kantor. Kedisiplinan yang sudah ditekankan bahkan dari jam masuk, membuat kedisiplinan tertanam pada diri mereka. Hal ini membuat karyawan PT BCA semakin profesional dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menuntaskan pekerjaan mereka. Kedisiplinan juga terlihat dari ketepatan waktu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan deadline yang sudah ditentukan.

Penegakan disiplin kerja merupakan bentuk pemenuhan peraturan dan tata tertib kerja yang sudah diatur oleh perusahaan yang dirumuskan oleh para pimpinan. Melakukan disiplin kerja merupakan kewajiban bagi orang muslim. Pasalnya, ketika para muslim disiplin saat bekerja, ini menunjukkan bahwa dia mematuhi pemimpin dia di perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan data pada tabel 4.13, diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap etos kerja menjadi pengaruh yang paling besar dari jalur pertama. Hal ini dapat disebabkan karena balas jasa seperti gaji, bonus dan lain sebagainya, yang diberikan oleh PT BCA Kabupaten Jember sudah sangat layak dan bahkan melebihi perusahaan-perusahaan yang lain. Ketika generasi milenial mendapatkan balas jasa yang super layak, mereka cenderung untuk lebih keras dalam bekerja dan mencari untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara paling baik dan cepat (bekerja cerdas) untuk mempertahankan posisi atau pekerjaan mereka. Pasalnya, mencari pekerjaan dengan balas jasa yang super layak, sangat susah di kota Jember dengan

banyaknya pencari kerja baru dengan semangat baru (fresh graduate) dan mau digaji lebih murah dari yang diterima oleh karyawan senior.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lisna tahun 2019 yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

D. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Etos Kerja (EK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, terbukti. Ini artinya, semakin nyaman lingkungan kerja sebuah perusahaan akan meningkatkan etos kerja para karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁷⁵ Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.¹⁷⁶

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dapat disebabkan kantor dan fasilitas yang ada di dalam PT BCA merupakan

¹⁷⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekanbaru: Zanafa, 2018), 54

¹⁷⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, 21

fasilitas kelas satu. PT BCA memiliki gedung yang bersih dan aman dan juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti AC di setiap ruangan, kamar mandi, free jaringan wifi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja (kantor dan fasilitasnya) yang bagus dan mewah tersebut membuat para karyawan nyaman saat bekerja sehingga dapat membangkitkan etos kerja yang mereka miliki. Para karyawan akan lebih bekerja keras dan bekerja lebih cerdas agar bisa memenuhi target perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dapat disebabkan karena hubungan baik yang sudah dibangun oleh para pimpinan di PT BCA, dengan para karyawannya. Pimpinan PT BCA Jember seperti manager marketing, direktur, supervisor dan lain sebagainya, berhasil menciptakan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan tanpa menghilangkan aspek profesionalitas kerja. Apa yang telah dibangun tersebut, menciptakan suasana kerja yang jauh dari tekanan mental dan hal negative lainnya, sehingga para karyawan bisa mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki.

Hubungan kekeluargaan dalam bekerja merupakan salah satu konsep gotong royong yang menjadi ciri dan *culture* muslim dan masyarakat Indonesia. Islam mengajarkan bahwa muslim dengan muslim lainnya adalah saudara, warga negara satu dengan warga negara lainnya juga merupakan saudara, sehingga karyawan sebuah perusahaan dengan karyawan yang lain juga merupakan saudara. Karena alasan ini, maka wajib hukumnya untuk mereka agar saling membantu atau gotong royong guna meraih tujuan

bersama. hal ini sesuai dengan surah Al-Hujarat ayat 13 dan surah al-Maidah ayat 2.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suryani & Aji tahun 2020, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

E. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang mengatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT BCA Jember.

Karyawan PT BCA merupakan karyawan terbaik yang dipilih dari ribuan pelamar yang mengajukan lamaran kepada PT BCA. Tidak hanya memiliki otak yang cerdas dan penampilan yang menarik, para karyawan PT BCA juga memiliki tujuan atau target tinggi. Mereka memiliki tujuan untuk mendapatkan prestasi dan promosi untuk mendapatkan gaji dan fasilitas yang lebih baik lagi. Hal ini yang membuat mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk meningkatkan kesempatan dari atasan untuk mengemban sebuah tanggung jawab yang lebih tinggi lagi. Motivasi ini juga meningkatkan kemauan para karyawan PT BCA dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang mereka dapatkan.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat menjalankan kinerja dengan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi, dan sasaran organisasi yang akan dituangkan kedalam perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁷⁷ Kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi kerja. Motivasi kerja berhubungan dengan usaha (*effort*) dan kemampuan (*Abilities*).¹⁷⁸

Dalam Islam, motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam kehidupan. Motivasi seorang muslim dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarga. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah yang menyatakan bahwa orang yang mencari kayu digunung lalu membawa kayu tersebut di punggungnya karena ingin memenuhi kebutuhannya, maka mereka lebih baik dari orang-orang yang meminta-minta. Orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga dan menjaga kehormatan mereka, maka sama dengan jihad fisabilillah. Namun hal tersebut juga harus dibarengi dengan niat yang tulus, usaha dan tidak berniat untuk bersombong-sombong diri dan mencari dunia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adha dkk tahun 2019 dan Cahyani (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁷⁷ Yandra Rivaldo, *Peningkatan Kinerja*, 1.

¹⁷⁸ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan*, 4.

F. Pengaruh variabel Budaya Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang mengatakan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Analisis tersebut membuktikan bahwa budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT BCA Kabupaten Jember.

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa PT BCA Kabupaten Jember menciptakan sebuah budaya kerja yang dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. PT BCA menerapkan pemberian sanksi dan penghargaan bagi para karyawannya. Strategi ini membuat setiap karyawan berusaha untuk meningkatkan kapasitas dan kemauan mereka dalam menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab mereka karena takut akan sanksi atau ingin penghargaan yang berupa bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi. PT BCA memang menyiapkan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi. Disamping itu, PT BCA juga memberikan tuntutan kepada karyawannya untuk berinovasi dan memperhatikan kerincian akan setiap pekerjaan yang dilakukan bahkan pada hal-hal kecil yang sering kali dilupakan.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat

dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.¹⁷⁹

Budaya kerja yang ada di PT BCA Kabupaten Jember, juga terlihat dari bagaimana karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Salah satunya adalah presensi kehadiran karyawan yang tinggi. Para karyawan juga memiliki ambisi tinggi untuk mendapatkan hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan marketing selalu memasang target tinggi yang harus mereka dapatkan di setiap bulannya. Ini diperkuat dengan mayoritas jawaban karyawan PT BCA Kabupaten Jember yang menjawab setuju dalam indikator *Outcome orientation* yang berhubungan dengan orientasi karyawan untuk meraih hasil yang sangat baik. Alhasil para karyawan yang memiliki ambisi tinggi sebagai budaya kerja mereka, membuat para karyawan lebih memiliki kemauan untuk meningkatkan kapasitas mereka agar bisa bertahan di

¹⁷⁹Ghatot Supriono, *Budaya Organisasi dan budaya Kerja* (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), 332

perusahaan bahkan berusaha meraih kesempatan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi di perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.¹⁸⁰ Budaya kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Selain budaya kerja, ada juga kondisi fisik, waktu, material, pendidikan, desain organisasi, dan pelatihan yang diberikan yang menjadi faktor meningkatnya prestasi (kinerja) karyawan dalam sebuah perusahaan.¹⁸¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sarumaha tahun 2022 yang menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang mengatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tidak terbukti. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak selalu bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

¹⁸⁰ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti persada, 2021),3

¹⁸¹ Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan...*, 5.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena berubahnya psikologis pekerja akibat perubahan zaman. Karyawan PT BCA Kabupaten Jember yang mayoritas adalah generasi milenial, seringkali mengalami tekanan mental saat merasakan tekanan (*pressure*) dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang identik dengan hukuman dan sanksi, seringkali disalah artikan oleh para karyawan milenial. Dampaknya, ketakutan karyawan milenial terhadap sanksi bukan membuat kinerja mereka lebih baik, namun membuat mereka tidak nyaman dan terkena *mental health* yang malah berdampak pada penurunan kemauan (kinerja karyawan) mereka untuk bekerja.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional. Kegiatan disiplin ada dua tipe. Pertama, disiplin preventif, merupakan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mengikuti standart dan aturan perusahaan. Pokok sarannya yaitu mendorong disiplin yang ada pada diri karyawan. Cara ini agar para karyawan menjaga disiplin diri bukan hanya paksaan manajemen.¹⁸² Kedua, Disiplin korektif, merupakan tindakan yang bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan perusahaan dan mencoba untuk menghindari dan meminilisir pelanggaran selanjutnya. Tindakan korektif berupa suatu hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan.¹⁸³ Tujuan pendisiplinan karyawan adalah untuk memperbaiki sikap karyawan yang melanggar disiplin perusahaan, meminimalisir karyawan lain agar tidak

¹⁸²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta, Bpfe, 2020) 45

¹⁸³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia...*, 45

melakukan kegiatan serupa (melanggar disiplin kerja) dan menjaga standar kekompakan tetap konsisten dan efektif.¹⁸⁴

Salah satu cara untuk menciptakan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa atau apresiasi kepada karyawan. Dan balas jasa yang paling banyak diinginkan oleh karyawan adalah gaji yang sesuai dan bonus yang tinggi sesuai dengan target yang sudah mereka capai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, banyak karyawan PT BCA Kabupaten Jember yang merupakan generasi milenial, merasa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja yang diberikan. Misalnya karyawan marketing yang tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan berat yang mereka dapatkan. Alhasil, responden yang kebanyakan adalah *staff marketing*, merasa bahwa balas jasa yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja. Sehingga munculnya *work life balance issue* yang menjadi permasalahan generasi milenial saat ini.

Nambooze & Parumasur¹⁸⁵ menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor penting bagi generasi milenial dalam bekerja yaitu gaji, apresiasi terhadap pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel (*work-life balance*), serta career advancement. Selain itu generasi milenial juga memperhatikan fleksibilitas dalam aspek *work-life balance* dibandingkan dengan generasi-generasi

¹⁸⁴T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia...*, 46

¹⁸⁵ B. E. Nnambooze, & S. B Parumasur, "Understanding The Multigenerational Workforce: Are The Generations Significantly Different Of Similar", *Corporate Ownership And Control*, Vol 13, No 2, (2016), 244–257.

sebelumnya¹⁸⁶. *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi, dan keterlibatan di masyarakat.¹⁸⁷ Pada intinya *work-life balance* adalah tentang membantu menyeimbangkan tanggung jawab individu untuk bekerja dan untuk kehidupannya.¹⁸⁸

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Afandi tahun 2021 yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan Cahyani tahun 2021 yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan yang mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

¹⁸⁶ Meier, M. J., Austin F. & M. C, Crocker, "Generation Y In The Workforce: Managerial Challenges", *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*, Vol 6, No 1, (2010), 68–78.

¹⁸⁷ Fisher, Smith, & B, "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Non-Work Interference And Enhancement", *Journal Of Occupational Health Pyschology*, Vol 14, No 4, (2009), 441–456.

¹⁸⁸ Kurnayeva, et Al., "Organizational Culture's Influence On Work Life Balance", *Prepare For TBS 903*, (2014).

karyawan, terbukti. Ini menjadi bukti bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan kantor dan fasilitas yang ada di dalam PT BCA Jember merupakan fasilitas kelas satu. PT BCA Jember memiliki gedung yang bersih dan aman dan juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti AC di setiap ruangan, kamar mandi, free jaringan wifi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja (kantor dan fasilitasnya) yang bagus dan mewah tersebut membuat para karyawan nyaman saat bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja dan kamaun mereka dalam bertanggung jawab akan pekerjaan yang mereka miliki. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman, mereka akan bisa bekerja dengan perasaan senang sehingga akan meningkatkan produktifitas dan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.¹⁸⁹

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena hubungan baik yang sudah dibangun oleh para pimpinan di PT BCA Jember, dengan para karyawannya. Pimpinan PT BCA Jember seperti manager marketing, direktur, supervisor dan lain sebagainya, berhasil menciptakan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan dengan tanpa menghilangkan aspek profesionalitas kerja. Apa yang telah dibangun tersebut,

¹⁸⁹Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan*, 3

menciptakan suasana kerja yang jauh dari tekanan mental dan hal negative lainnya, sehingga para karyawan bisa mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁹⁰ Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.¹⁹¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adha dkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Pengaruh variabel Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil dari analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kesembilan yang mengatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Ini berarti bahwa semakin tinggi etos kerja dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁹⁰ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 54

¹⁹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, 21

Etos kerja merupakan sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.¹⁹² Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan PT BCA Kabupaten Jember selalu dituntut bekerja keras dan bekerja dengan cerdas. PT BCA Jember juga selalu memberikan target dan deadline pekerjaan sehingga karyawan PT BCA Jember selalu menuntaskan target dari perusahaan. Tuntutan untuk bekerja keras dan bekerja cerdas membuat para karyawan PT BCA Jember memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut juga berhasil meningkatkan kapasitas karyawan menjadi lebih baik lagi. Tidak heran, jika karyawan PT BCA Jember menjadi salah satu karyawan swasta terbaik di bidangnya.

Etos kerja dalam Islam merupakan pelaksanaan kepercayaan seorang muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yakni memperoleh keridhoan Allah SWT. Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karna ia beribadah secara mulia.¹⁹³ Adapun ciri-ciri etos kerja muslim Kecanduan pada waktu, Memiliki etika yang bersih (ikhlas), Kecanduan dalam kejujuran, Memiliki komitmen, Istiqomah (kuat pendirian dan

¹⁹² Max Weber, *Etika Protestan & Spirit Kapitalisme* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2006), 6

¹⁹³Mardani, *Hukum Bisnis Islam*, 88

konsisten), Disiplin, bertanggung jawab, Memiliki jiwa kepemimpinan dan pantang menyerah.¹⁹⁴

Berdasarkan 4.13, diketahui bahwa pengaruh variabel etos kerja pada kinerja kerja menjadi pengaruh yang paling besar di jalur kedua dengan nilai 0,317 atau 31,7%. Paling besarnya pengaruh variabel etos kerja pada kinerja kerja dapat disebabkan karena karyawan PT BCA Kabupaten Jember memiliki karakter generasi milenial yang super ambisius dalam melakukan pekerjaanya. Mereka termotivasi untuk mendapatkan apresiasi, baik berupa materil atau non materil yang akan bisa membanggakan di media sosial mereka. Alhasil, mereka suka belajar dan mengembangkan diri untuk bekerja keras dan bekerja lebih cerdas dan efisien untuk menunjukkan kemauan dan kapasitas mereka kepada pimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pratama dkk tahun 2019 dan Afandi tahun 2021 yang menyatakan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

J. Peran Etos Kerja dalam Memediasi Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember.

Dari hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa etos kerja belum mampu memediasi variabel motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa etos

¹⁹⁴Putra Arif Simanjuntak, “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medanpolonia”, *Manajemen Bisnis Jurnal*, Vol 2, No 1, (Februari 2020)

kerja dapat memediasi variabel motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ditolak. Kesimpulan ini didapatkan dari hasil analisis pengaruh langsung (Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan) dan tidak langsung (Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja).

Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,104 atau 10,4%, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah sebesar 0,050 atau 5%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung MK ke KK lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel MK ke KK melalui EK ($10,4% > 5%$). Pengaruh langsung variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,252 atau 25,2%, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah sebesar 0,091 atau 9,1%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung BK ke KK lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel BK ke KK melalui EK ($25,2% > 9,1%$). Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0 atau 0%, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah sebesar 0,112 atau 11,2%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung DK ke KK lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel DK ke KK melalui EK ($0% < 9,1%$). Pengaruh

langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,283 atau 28,3%, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah sebesar 0,077 atau 7,7%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung LK ke KK lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel LK ke KK melalui EK ($28,3\% > 7,7\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja tidak bisa memediasi variabel motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Kabupaten Jember.

Etos kerja belum mampu memediasi variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hal dapat disebabkan karena kerja keras atau kerja cerdas tidak harus dilalui oleh para karyawan milenial. Para karyawan milenial bekerja inovatif dan kreatif hanya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas mereka. Semakin inovatif mereka, maka akan lebih besar kesempatan mereka untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di perusahaan dan gaji yang lebih besar yang didapatkan.

Naiknya kinerja karyawan dalam perusahaan yang berisi banyak generasi milenial dengan konsep perusahaan modern, tidak selalu disebabkan oleh sifat bekerja keras atau bekerja cerdas yang dimiliki oleh para karyawan. Karyawan milenial lebih senang dengan balas jasa (gaji dan bonus) yang besar sebagai alasan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Karyawan milenial juga kadang berusaha meningkatkan kapasitas mereka karena takut akan sanksi atau hukuman jika mereka gagal melaksanakan

tanggung jawab alih-alih karena sebab bekerja keras atau etos kerja yang dimiliki.

Bertambahnya kinerja seorang karyawan tidak lantas karena keinginan mereka untuk bekerja keras apalagi bekerja dengan iklas. Kinerja akan langsung naik jika lingkungan fisik seperti fasilitas kantor dan gedung yang nyaman tersedia. Bukannya bekerja keras, karyawan di era milenial lebih ingin mencari lingkungan kerja (non fisik) yang nyaman seperti atasan dan rekan kerja yang tidak toxic. Lingkungan kerja yang toxic akan membuat karyawan era milenial yang sensitive dan terkena mental health issue, tidak nyaman sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan bahwa etos kerja belum mampu memediasi karena motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tidak memerlukan mediasi etos kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Afandi tahun 2021 yang menyatakan bahwa etos kerja belum mampu menjadi variabel *intervening*.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT BCA Jember
2. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT BCA Jember
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT BCA Jember
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja PT BCA Jember
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Jember
6. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Jember
7. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Jember
8. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Jember
9. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Jember
10. Etos Kerja belum mampu memediasi Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA

Jember karena motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tidak memerlukan mediasi etos kerja

B. Saran

1. Untuk Tempat Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa ada satu variabel yang memiliki pengaruh yang tidak signifikan yaitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alasan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena adanya perubahan kondisi mental para pekerja yang kebanyakan adalah generasi milenial. Ada fenomena baru yang membuat para karyawan milenial merasa tidak nyaman dalam bekerja dimana salah satunya adalah dalam hal disiplin kerja. PT BCA Kabupaten Jember, harus memperhatikan *mental health issue*, *life work balance issue* dan hal yang lain sebagai bahan pertimbangan dalam membuat peraturan untuk mendisiplinkan para karyawannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian tentang manajemen sumber daya memang sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, perubahan life style dan zaman, akan membuat perubahan dalam dunia kerja dan pekerja kerja, sehingga penelitian manajemen sumber daya akan selalu menarik untuk dilakukan. Berdasarkan hal ini, peneliti untuk merekomendasikan kepada peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. R., 2019,. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Ipteks*, 4(1).
- Afandi, A. 2021. Pengaruh Komperensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Vareabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ali, C. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Anggreany, H. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Arif Yulianto., & M. 2023. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(3).
- Arif, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asniawati., & A. 2023. Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Azhar, E. M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Cahyani, W. N. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Institut Agama Islam Negeri Jember Dengan Keputusan Kerja Sebagai Vareabel Intervening. *Tesis, UIN Khas Jember*.
- Djoko, W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Edison, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.3*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- EHJ, J. F. 2020. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *ULTIMA Manajemen, 13(1)*.
- Emron, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.3*. Bandung: Alfabeta.
- Endang, S. 2022. *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Farisi, S. 2021. Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Sintesa, 1(1)*.
- Fatimah, S. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik, 2(3)*.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas.
- Fisher, S. &. 2009. Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Non-Work Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Pyschology, 14(4)*, 441–456.
- Ghatot, S. 2021. *Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistik Inferensial*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Gurawan, D. 2023. *JEMER Kerja Membangun Lingkungan Kerja yang Berkualitas dan Produktif*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hamali, A. Y. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hapzi, A. 2022. Pengaruh Organizational Citizenship . *Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi, 1(1)*.
- Harahap, L. K. 2020. *Analiss SEM Dengan Smartpls*.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hendita, Y. 2020. Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3).
- Hulman, J. S. (t.thn.). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institute Darma Mahardika.
- Indra, M. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motifasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kurnayeva, E. A. 2014. Organizational Culture's Influence On Work Life Balance. *Prepare For TBS 903*.
- Lisna Syahrudin., & M. 2019. Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makasar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop*.
- Made, I. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* . Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. 2008. *Kewirausahaan*. Surakarta: Yudistira.
- Mardni. 2014. *Hukum Bisnis Islam*. Jakarta: Kencana.
- Mcclelland's, D. 1993. *Human Resource Development, Ahli Bahasa Felicia*. Jakarta: Gramedia.
- Meier, M. J. 2010. Generation Y In The Workforce: Managerial Challenges. *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*, 6(1), 68–78.
- Meilan Sugiarto, A. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Salesman Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jabis)*, 17.
- Minta, R. 2017. *Bahasa Indonesia Di Perguruan Tinggi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Mochlasin, A. Y. 2023. Analisis Pengaruh Disiplin kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(3).
- Musyaffi, A. M. 2021. *Konsep Dasar Struktural Equation Model Partial Least Square*. Tangerang: Pascalbooks.
- Netisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Erlangga.
- Ni Kadek Suryani., & J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra.
- Nnambooze, B. E. 2016. Understanding The Multigenerational Workforce: Are The Generations Significantly Different Of Similar. *Corporate Ownership And Control*, 13(2), 244–257.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Papote, J. E. 2021. Analisis Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian daerah NTT. *ULTIMA Manajemen*, 13(1).
- Poltak, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prasetyanto, E. W. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Daerah Istimewah Yogyakarta. *JBMA*, 2(2).
- Prastiwi, N. L. 2022. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Presetyo, T. E. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Putri, A. E. (t.thn.). Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktifitas Kinerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever.
- Rahmadansah, A. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. *JIMBI*, 1(1).
- Ridhillah, A. S. 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja

- Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri). *Tesis, IAIN Tulungagung*.
- Riduwan. 2014. *Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivaldo, Y. 2022. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Robert L. Mathis., & J. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemah Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruth, N. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Santoso, E. J. (t.thn.). *Good Ethos*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sari, A. R. 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri). *Tesis, IAIN Tulungagung*.
- Simamora, H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, P. A. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medanpolonia. *Manajemen Bisnis Jurnal, 2(1)*.
- Stephen, R. 2006. *Essentials Of Organizational Behavior*. New Jersey: Prenticehall.
- Sudaryo, Y. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. J. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT BEKAERT Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen, 9(1)*.
- Supriono, G. 2021. *Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Suryani, D. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmiah, 2(1)*.

- Sutarja, F. 2020. Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1).
- Sutiabudi, M. 2020. Budaya Kerja Dan Komoetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Sutopo, E. Y. 2017. *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwarto. 2020. Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Syafruddin. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja ASN Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. *Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Tasmara, T. 1995. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Yogyakarta: Dhani Bhakti Prima Yasa.
- Taufik. (November 2022). *Wawancara*. Jember.
- Umni Nur Saraswati., & T. 2020. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Kinerja Auditor Dengan Etos Kerja Sebagai Vareabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Akutansi Manajemen*, 3(2).
- Veithzal, R. Z. 2014. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*. Jakarta: Rajawali Press.
- Waber, M. 2006. *Etika Protestan & Spirit Kapitalisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3).
- Widagdho, D. 2004. *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yessica, N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnurmal Surabaya. *AGORA*, 6(1).
- Yuniarti, R. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bakti Persada.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ning Kholishotul Ilimi
NIM : 213206060012
Program : Magister Ekonomi Syariah
Institusi : Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Benih Citra Asia Kab. Jember" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Jember, 02 Juli 2024

Yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B



Ning Kholishotul Ilimi
NIM. 213206060012

LAMPIRAN

Lampiran 1

Yth. Karyawan PT Benih Citra Asia

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Survey ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Benih Citra Asia dengan etos kerja. Kami berharap kepada para karyawan PT Benih Citra Asia untuk mengisi survey ini sesuai jawaban yang sudah tersedia. Atas kesediaan dan kerjasamanya disampaikan banyak terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

DAFTAR KUESIONER

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kebutuhan akan berprestasi (<i>Need of Achievement</i>)					
1.	Untuk mencapai kinerja kerja yang baik, saya akan selalu melakukan pekerjaan lebih baik					

2.	Untuk mencapai kinerja yang baik saya selalu berusaha berprestasi yang lebih tinggi					
Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (<i>Needs of Affiliation</i>)						
1.	Saya lebih senang berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya lebih senang bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
3.	Saya mencari kesepakatan dengan rekan kerja untuk mengambil keputusan					
Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (<i>Need of power</i>)						
1.	Saya berusaha agar diri saya dihargai oleh orang lain dalam bekerja					
2.	Saya sangat berupaya agar tidak diremehkan oleh karyawan lain					
3.	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan					

B. Budaya Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Inovasi dan pengambilan resiko (<i>Innovation and risk taking</i>)					
1.	Saya selalu mempunyai ide-ide yang inovatif					
2.	Saya mengembangkan ide atau gagasan dalam proses pekerjaan					
3.	Terdapat perlindungan terhadap resiko kerja yang saya lakukan					
4.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya tidak memandang resiko besar atau kecil					
	Perhatian kerincian atau perhatian pada hal-hal detail (<i>Attention to detail</i>)					
1.	Saya selalu memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan					
2.	Didalam pelaksanaan kerja, saya mengutamakan ketelitian					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk merencanakan dalam pelaksanaan pekerjaan					
	Orientasi manfaat atau hasil (<i>Outcome orientation</i>)					

1.	Saya lebih mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas					
2.	Pimpinan dalam melihat kinerja karyawan melihat dari sisi mutu					
3.	Pimpinan dalam melihat kinerja karyawan melihat standat kinerja					
Orientasi orang (People orientation)						
1.	Pembuatan keputusan perusahaan memperhatikan data atau informasi dari karyawan					
2.	Penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar disesuaikan dengan kemampuan karyawan					
3.	Pimpinan memberikan dukungan dalam kerjasama tim					
Orientasi tim (Team orientation)						
1.	Pembagian tugas yang adil pada setiap anggota dalam perusahaan sesuai dengan tupoksinya					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
3.	Sama-sama memiliki semangat kerjasama bagi setiap anggota dalam satu tim di perusahaan					
4.	Adanya sistem saling membantu antar satu bagian dengan bagian yang lain dalam perusahaan					

Keagresifan atau keagresivitas (<i>Aggressiveness</i>)						
1.	Adanya penghargaan (reward) bagi karyawan yang berprestasi atau melebihi target					
2.	Adanya kritik atas pekerjaan untuk motivasi agar bekerja lebih baik					
3.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan supaya lebih bersemangat dalam bekerja					

C. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tujuan dan kemampuan						
11	Kemampuan yang dimiliki karyawan harus jelas untuk untuk menunjang tujuan, visi dan misi perusahaan					
12	Peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan cukup menantang dalam pekerjaan saya					
Teladan pemimpin						
3.	Pemimpin saya selalu bersikap adil pada bawahannya					
4.	Pemimpin saya selalu jujur dalam perkataan ataupun					

	perbuatan					
	Balas Jasa					
1.	Saya merasa puas karena pihak perusahaan memberikan apresiasi atas pekerjaan saya					
2.	Saya Sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
	Sanksi dan hukuman					
1.	Saya siap dikenakan hukuman apabila saya melanggar peraturan yang ditetapkan					
2.	Sikap dan perilaku karyawan PT Benih Citra Asia sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku					

D. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Kerja fisik					
1.	Pencahayaan ruangan yang memadai berperan dalam kinerja karyawan					
2.	Pewarnaan ruangan kerja berperan dalam menciptakan etos kerja yang baik					
3.	Sirkulasi ruang kerja memberi kenyamanan pada					

	kinerja karyawan					
4.	Ketenangan ruangan kerja berperan penting dalam menciptakan etos kerja					
5.	Kebersihan lingkungan kantor berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan					
6.	Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	Lingkungan kerja non fisik					
1.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan agar menciptakan etos kerja yang baik					
2.	Saya selalu menjalani hubungan yang baik dan kerjasama dengan rekan kerja					

E. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kapasitas					
1.	Saya memiliki keterampilan yang dapat saya gunakan untuk menunjang pekerjaan saya					
2.	Kemampuan yang dimiliki karyawan berperan membangun etos kerja					

3.	Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan					
Kesempatan						
d.	Peralatan atau fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memadai dan mendukung kinerja saya.					
e.	Keputusan yang diambil oleh pimpinan dapat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan					
f.	Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja					
Kemauan						
1.	Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi					
2.	Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya					
3.	Saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tekad yang telah ditetapkan					

F. Etos Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kerja Keras					
1.	Saya bekerja keras dengan penuh semangat					
2.	Karyawan yang bekerja amanah dapat menciptakan etos kerja yang baik					
3.	Saya bekerja dengan penuh integritas					
	Kerja Cerdas					
11	Saya bekerja sesuai dengan bidang saya dengan kreatif					
12	Saya bekerja dengan tekun penuh keunggulan					
	Kerja Ikhlas					
1.	Saya bekerja dengan penuh syukur					
2.	Karyawan menjalankan pekerjaannya karena semangat ibadah					
3.	Saya bekerja dengan penuh kerendahan hati					
	Kerja tuntas					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas secara tuntas					
2.	Saya bekerja semaksimal mungkin					

Lampiran 2

Rekapan data Responden Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Abd Madina	Laki-laki	Marketing Suport
2.	Abdul Haris	Laki-laki	Marketing Suport
3.	Abdul Mukhid Sp.	Laki-laki	Farm Coordinator
4.	Abdul Mutalib	Laki-laki	Marketing Suport
5.	Abdullah	Laki-laki	Marketing Support
6.	Abdur Rohman Al Wakhid	Laki-laki	Production Supervisor
7.	Abdurrahman	Laki-laki	MS
8.	Abdurrahman Saleh	Laki-laki	Seed Production Research Supervisor
9.	Abu Abdurrahman	Laki-laki	HR&IT Supervisor
10.	Achmad Anang Ma'ruf	Laki-laki	Marketing Support
11.	Achmad Jasuli	Laki-laki	MS
12.	Achmad Kusaeri Hidayat	Laki-laki	Ms
13.	Achmad Munawar Marpaung	Laki-laki	Marketing eksekutif
14.	Achmad Rafikul Wafa	Laki-laki	Production supervisor
15.	Achmad Syamhadi Jalil	Laki-laki	Stock Seed Production
16.	Ade Mulyana	Laki-laki	Ass Lab Mgr
17.	Adi Suryanto	Laki-laki	FQS
18.	Adi Wiyono Basori Amin	Laki-laki	AHBM
19.	Adif Faldevi	Perempuan	Staff finance
20.	Aditia Rista Saputra	Laki-laki	Marketing Support
21.	Adnan	Laki-laki	Marketing Eksekutif
22.	Agung Kurniawan	Laki-laki	DKV Supervisor
23.	Ahmad Husaini	Laki-laki	SS COORDINATOR
24.	Ahmad Jaqfar Sodik	Laki-laki	Field quality supervisor
25.	Ahmad Kurdi	Laki-laki	Nursery staf
26.	Ahmad Miandoyo	Laki-laki	Polinator
27.	Ahmad Novan Hidayatullah	Laki-laki	Marketing Support
28.	Ahmad Sodikin	Laki-laki	ME
29.	Ahmad Taufik H	Laki-laki	FQS
30.	Ahmad Wahyudi	Laki-laki	Seed proses staff
31.	Ahmad Yani Cahyo Sasongko	Laki-laki	Field Quality Supervisor

32.	Ainur Rohman	Laki-laki	Production supervisor
33.	Aji Prasetyo	Laki-laki	Marketing support
34.	Aji Riyawan	Laki-laki	POLINATOR JM
35.	Akhmad Ariyanto	Laki-laki	APM
36.	Akhmad Kholilu Rahman	Laki-laki	Ps
37.	Akhmad Yusuf	Laki-laki	Staf jagung ketan(pulut)
38.	Allvi Ferdian	Laki-laki	Marketing support
39.	Alvian Abara	Laki-laki	Marketing Support
40.	Ananda Dwi Cahyo	Laki-laki	Productions Supervisor
41.	Andi Fajarwanto	Laki-laki	Marketing Support
42.	Andik Kurniawan	Laki-laki	PHTs
43.	Andika Prasetya	Laki-laki	Marketing Support
44.	Andri Kusuma Sp	Laki-laki	Marketing Support
45.	Andrian Kamaludin Gani	Laki-laki	Marketing Support
46.	Andy Nurul Afiat S.E.	Laki-laki	Internal Auditor Officer
47.	Anggi Kurniatama	Laki-laki	FQS Pangan
48.	Annisa'ul Jannah	Perempuan	Ief operator staff
49.	Anton Sulaiman	Laki-laki	Marketing Support
50.	Anton Sutrisno	Laki-laki	Polinator
51.	Anuar Lawe	Laki-laki	Marketing Support
52.	Apriyanti	Perempuan	Marketing support
53.	Arafah Bandu	Perempuan	Marketing Support
54.	Ardiyan Y	Laki-laki	Manager
55.	Arie Delastiar	Laki-laki	Prodak Development eksekutif
56.	Arie Setyaji	Laki-laki	Marketing Support
57.	Aries Tyananda	Laki-laki	AMM
58.	Arif Eko Mariyanto S.S.T	Laki-laki	Farm spv
59.	Arif Setiyawan	Laki-laki	Supervisor Seed Production (Pangan)
60.	Aris Ferdiansah Yoga Saputra	Laki-laki	Marketing suport
61.	Aris Munandar	Laki-laki	RnD Manager
62.	Arma Desy Ferawati	Perempuan	Customer Service Staff
63.	Armeinsyah Pane	Perempuan	ME
64.	As'ad	Laki-laki	Marketing support
65.	Asep Sutisna	Laki-laki	Marketing Eksekutif
66.	Asmedi	Laki-laki	Marketing Support
67.	Asruddin	Laki-laki	Marketing Executive
68.	Atikah	Laki-laki	Seed Admin
69.	Atu Ira Kurnia Lisnawati	Laki-laki	Plant pathologist
70.	Awaluddin	Laki-laki	Marketing support

71.	Azmi Fauzi	Laki-laki	ME
72.	Bagus Nasrivan	Laki-laki	admin suport
73.	Baharuddin Malik Ibrahim	Laki-laki	Information Technology Supervisor
74.	Bambang Prambudi	Laki-laki	Marketing Executive
75.	Bambang Restu Utomo	Laki-laki	Planning Production and Inventory Coordinator
76.	Basrun	Laki-laki	Marketing suport
77.	Buari	Laki-laki	Lab manager
78.	Budi Irwanto	Laki-laki	Marketing Exsekutif
79.	Candra Wira Kusumadinata	Laki-laki	Production Supervisor
80.	Caryono	Laki-laki	Polinator
81.	Cayadi Santosa	Laki-laki	Marketing support
82.	Danang Hariyanto	Laki-laki	MS
83.	Darmansyah	Laki-laki	MS
84.	Darto	Laki-laki	Marketing support
85.	Dede Jaenudin	Laki-laki	Marketing support
86.	Dede Wawan S	Laki-laki	Karyawan
87.	Dedi Kurniawan	Laki-laki	Seed Storage Staff
88.	Denden Bunyamin	Laki-laki	ME
89.	Devi Kurnia	Perempuan	ME
90.	Didi Wiguna	Laki-laki	Productions supervisor
91.	Didik Budiono	Laki-laki	PS Produksi
92.	Dika Adi Setiawan	Laki-laki	Farm Coordinator
93.	Diki Wahyudiansyah	Laki-laki	Production Supervisor
94.	Dimas Sandi Prayogo	Laki-laki	Production Supervisor Pangan
95.	Djanuar Kristianto	Laki-laki	FQS pangan
96.	Dwi Agus Handito	Laki-laki	Farm area
97.	Dwi Ariyanto	Laki-laki	Marketing Suport
98.	Dwi Lesmana Putra	Laki-laki	Quality Assurance Horti
99.	Dwi Marlina	Perempuan	Assintant admin support RnD
100.	Edy Triyanto	Laki-laki	Plant Breeder
101.	Eeng Romaedi Suhendra	Laki-laki	Farm manager
102.	Eko Bambang Irawan	Laki-laki	Marketing support PT.benih citra asia
103.	Eko Maryanto, S.P	Laki-laki	Marketing Suport (MS)
104.	Eko Mugarianto	Laki-laki	Marketing Suport
105.	Eko Setiawan	Laki-laki	Marketing suport
106.	Eko Sumargiyono	Laki-laki	Field Quality Supervisor
107.	Eko Wahyudi	Laki-laki	Area Marketing Manager
108.	Eko Widyo Nugroho	Laki-laki	Plant Breeder
109.	Eko Yuli Pramudi	Laki-laki	Marketing Support

110.	Elfan Felani	Perempuan	MS
111.	Eli	Perempuan	Processing staff
112.	Eliza Rahman	Laki-laki	Head polinator
113.	Endang Sulistiyani	Perempuan	Plant manager
114.	Endri Wanri Yoisangaji	Laki-laki	Marketing support
115.	Eri Bayu Ardika	Laki-laki	MS
116.	Erik Bastian	Laki-laki	Marketing Executive
117.	Ervan Sujatmiko	Laki-laki	FQAS
118.	Evi Sofiani	Perempuan	Admin Support
119.	Fachri Rizal	Laki-laki	Amm
120.	Fahmi Harjo Prayogo	Laki-laki	PS
121.	Fahrul Ahmad Nasir	Laki-laki	Marketing Support
122.	Faiza	Perempuan	Asisten Plant Biotech
123.	Fajar Nur Zakarys	Laki-laki	Marketing support
124.	Fajar Purwoko	Laki-laki	Marketing Support
125.	Fakhri Amir	Laki-laki	MS
126.	Fari Purno Hadi	Laki-laki	Marketing support
127.	Farida	Perempuan	Asisten plant breeder
128.	Fauzi Darmawan	Laki-laki	Polinator
129.	Febri Arianto	Laki-laki	ME
130.	Fendi Pradana	Laki-laki	Production Supervisor Jagung
131.	Fennaldy Bambang Agusta	Laki-laki	FQS
132.	Ferry Anggriawan	Laki-laki	Production Supervisor
133.	Fiendi Setyo Budi	Laki-laki	Produksi cordinator
134.	Fika Ainul Y	Perempuan	Produksi kordinator
135.	Firdaus Zulkarnain	Laki-laki	IT Supervisor
136.	Firjon	Laki-laki	Vts
137.	Firman Agung Nugraha	Laki-laki	Marketing suport
138.	Galih Isndhariratna Putra	Laki-laki	Marketing support
139.	Gilang P Lesmana	Laki-laki	Assisten Hortikultura Breeding Manager
140.	Gozali	Laki-laki	Stock Seed Supervisor
141.	Gozali	Laki-laki	Stock Seed Supervisor
142.	Gunawan	Laki-laki	FA
143.	Hakim Akbar Al Ghaniy	Laki-laki	MS
144.	Hangga Parnianto	Laki-laki	Marketing support
145.	Hasan	Laki-laki	Marketing support
146.	Hasmar Husein Nst	Laki-laki	Marketing Support
147.	Heri Wahyudi	Laki-laki	Polinator
148.	Hermansyah	Laki-laki	HR

149.	Heru Purnama	Laki-laki	Marketing support
150.	Hesti	Perempuan	APB
151.	Hidayah Syeh Mauludin	Laki-laki	marketing support
152.	Hisam	Laki-laki	Farm supervisor
153.	Hoirul Suryadi	Laki-laki	Supervisor packing
154.	Ibnu Khamdun	Laki-laki	Marketing support
155.	Ika Purnamasari	Perempuan	Polinator
156.	Ikhwan Sadid Albatsi	Laki-laki	Marketing Support
157.	Ilham Arief Rachman Hadi	Laki-laki	Marketing Support
158.	Ilham Muchtar As'ari	Laki-laki	Marketing Support
159.	Ilham Sah	Laki-laki	Marketing Eksekutif
160.	Imam Hidayat	Laki-laki	Marketing suport
161.	Imam Nurohim	Laki-laki	MS (MARKETING SUPORT)
162.	Imam Subandi	Laki-laki	Production coordinator
163.	Imam Wahyudi	Laki-laki	Ps
164.	Indaning Lestari	Perempuan	Seed Analyst supervisor
165.	Indra Lesmana	Laki-laki	Marketing support
166.	Iqbal Prasetio	Laki-laki	Marketing support
167.	Iqbal Satria	Laki-laki	Polinator
168.	Irwan Tri Handoko	Laki-laki	Production Supervisor
169.	Ivan Yustri Adi	Laki-laki	Marketing suport
170.	Iwan Pratikto	Laki-laki	Production Coordinator
171.	Jaelani	Laki-laki	MARKETING SUPPORT
172.	Jaenal Muslihat	Laki-laki	MS
173.	Jamaludin	Laki-laki	Head polinator CB
174.	Jarot Wiharyanto	Laki-laki	PC Jagung
175.	Jazli Warman	Laki-laki	Sales eksekutif
176.	Jefri	Laki-laki	Marketing support
177.	Jefri	Laki-laki	Marketing support
178.	Jiwa Putra	Laki-laki	MS
179.	Joko Susanto	Laki-laki	Farm supervisor
180.	Jumantoro Widodo	Laki-laki	Marketing Support
181.	Junaidi	Laki-laki	MS NT01
182.	Kartika Aji	Laki-laki	coordinator maintenance
183.	Khoiril Akbar	Laki-laki	Marketing support
184.	La Ode Jumadil	Laki-laki	MS
185.	Laili Nur Indah Sari	Perempuan	Admin
186.	Lutfi Abdul Gani	Laki-laki	Marketing support
187.	M. Dofir Andika	Laki-laki	Production Coordinator
188.	M. Faruq Abadi	Laki-laki	Supervisor PM

189.	M. Ridwan Susanto	Laki-laki	Marketing Support
190.	M.Holili	Laki-laki	Production Supervisor (PANGAN)
191.	Manman Budiman	Laki-laki	Marketing Support
192.	Marbawi	Laki-laki	Marketing support
193.	Marno	Laki-laki	HBM
194.	Marno	Laki-laki	Staf headpolinator cucurbit
195.	Masruri SP	Laki-laki	Ms
196.	Masyhuri	Laki-laki	Fa
197.	Maulana Saputra	Laki-laki	Marketing Support
198.	Mei Andi Syahputra	Laki-laki	Pds
199.	Moch Effendi	Laki-laki	Finance & Accounting Manager
200.	Moch Zakiyuddin Saepurrohman	Laki-laki	Marketing support
201.	Mochamad Ariful Muqorrobin	Laki-laki	Marketing support
202.	Mochammad Rizki Pratama	Laki-laki	FQA Supervisor
203.	Moh Iqbal T Olii	Laki-laki	Marketing Eksekutif
204.	Moh Rivaldi	Laki-laki	Seed Shipping Staff
205.	Moh. Muhsinin	Laki-laki	FQS
206.	Mohammad Ali Mudhor	Laki-laki	Produk development staff
207.	Mohammad Asrori Rampuji	Laki-laki	SE
208.	Mohammad Holik Syarifudin	Laki-laki	Farm supervisor
209.	Mohammad Iqbal Agustiana	Laki-laki	Marketing Support NT02
210.	Mohammad Narosi	Laki-laki	Supervisor
211.	Mohammad Rianto	Laki-laki	PS prodaktion superfaisor
212.	Mohd. Akbar	Laki-laki	Marketing support
213.	Muflikhun	Laki-laki	Security RND majenang
214.	Muhamad Adim	Laki-laki	Marketing Support
215.	Muhamad Cali	Laki-laki	Ms
216.	Muhamad Fuad Albar	Laki-laki	marketing support
217.	Muhamad Fuad Albar	Laki-laki	Marketing support
218.	Muhamad Raka Maulana Yusuf	Laki-laki	Ms (marketing support)
219.	Muhamad Ridwan	Laki-laki	Supervisor Produksi Pangan
220.	Muhamad Rifaldi	Laki-laki	Marketing Support
221.	Muhammad Alifur Rohman Ivandi	Laki-laki	Production Supervisor
222.	Muhammad Faisol Akbar	Laki-laki	Seed Strorage Staff

223.	Muhammad Faizun Anam	Laki-laki	Marketing support
224.	Muhammad Khairuddin	Laki-laki	Marketing Support
225.	Muhammad Luthfi Mudhoffar	Laki-laki	Marketing Support
226.	Muhammad Muis	Laki-laki	Marketing suport
227.	Muhammad Nabil Nujul Ijlal	Laki-laki	MARKETING SUPPORT
228.	Muhammad Navarin	Laki-laki	Marketing Support
229.	Muhammad Nizar	Laki-laki	Marketing support
230.	Muhammad Riko	Laki-laki	Prosesing staff
231.	Muhammad Shofil Lubab	Laki-laki	Marketing support
232.	Muhammad Sigit Hartanto	Laki-laki	FA farm
233.	Muhammad Syaiful Hasan	Laki-laki	Field quality supervisor (horti)
234.	Muhammad Yulianto	Laki-laki	Seed incoming
235.	Muhammad Zuhri Dermawan	Laki-laki	Marketing Support
236.	Mustajab	Laki-laki	Marketing Support
237.	Nabil	Laki-laki	Marketing Support
238.	Novel	Laki-laki	Marketing
239.	Nur Hidayat	Laki-laki	Marketing Support
240.	Nur Hidayat	Laki-laki	Polinator
241.	Nur Muhammad Rabani	Laki-laki	Marketing support
242.	Nuraeni	Perempuan	MS
243.	Nurfaqih Fauzan Muttaqin	Laki-laki	FA NURSERY
244.	Nurma	Perempuan	APB
245.	Nurul Arifah	Perempuan	Plant Breeder
246.	Nurul Hardianti, S.P	Laki-laki	Marketing Support
247.	Nuzulul Kalam	Laki-laki	seed packing staff
248.	Oktavin Dwiki Rianditya	Laki-laki	Supervisor Produksi Pangan
249.	Polinator KE Dan BU	Laki-laki	Polinator KE dan BU
250.	Ponidi	Laki-laki	Marketing support
251.	Prasetyo	Laki-laki	IT
252.	Purna Irawan	Laki-laki	Marketing eksekutif
253.	Rachmad Agung Syah Putra	Laki-laki	Marketing support
254.	Rachmat Hidayat	Laki-laki	Marketing Support
255.	Raga Putra Kispramana	Laki-laki	Marketing Support
256.	Raihan Zola Rabbani	Laki-laki	Stock Seed Supervisor

257.	Renzi Kanda Prayuda	Laki-laki	Marketing support
258.	Resya Diniatul Sukma Hanifa Ms	Perempuan	Seed Analyst Staff
259.	Ribut Andi M. Sp.	Laki-laki	Ms wilayah kab. Musirawaa, kab. Musirawas utara dan kab empat lawang
260.	Rida Trisbyanto	Laki-laki	Assistant Production Manager
261.	Ridwan Ginting	Laki-laki	MS
262.	Riswandi Hamzah	Laki-laki	Marketing Support
263.	Riyan	Laki-laki	Staf rnd
264.	Riyan Ariyanto	Laki-laki	Polinator
265.	Rizal Fuhuli	Laki-laki	Stock seed supervisor
266.	Robin Afia Hidayat	Laki-laki	MS
267.	Rodison Manullang	Laki-laki	Marketing suport
268.	Rokhmad Bayu Wicaksono	Laki-laki	Production Supervisor
269.	Rudy Hermawan	Laki-laki	MS
270.	Sabaiq Yuhfadh Djiwangga Darin	Laki-laki	Marketing Support
271.	Saeful Anwar	Laki-laki	Field Assistan Variets Test Staf / FA farm
272.	Saeful Rizal	Laki-laki	Field quality supervisor
273.	Sain Muhammad Alfian	Laki-laki	Marketing support
274.	Saman Hamdani	Laki-laki	Marketing
275.	Samsul Arifin Prd	Laki-laki	Production Supervisor
276.	Sansan Irsan Abdul Malik	Laki-laki	Marketing Support
277.	Saparuddin	Laki-laki	Marketing Eksekutif
278.	Sarmun	Laki-laki	Marketing support
279.	Sarno	Laki-laki	Field asisten
280.	Saryo	Laki-laki	Marketing Suport
281.	Sasmitro	Laki-laki	FQS
282.	Setyo Cahyo Nugroho	Laki-laki	Marketing executive
283.	Siti Khoiriyah	Perempuan	Seed reciver staff
284.	Slamet Hadiyanto	Laki-laki	Ps Pangan jagung
285.	Slamet Sulistiyono	Laki-laki	Presdir
286.	Sugianto	Laki-laki	Fild Quality Ansurance coordinator Horti
287.	Suhardi	Laki-laki	Fied assistant ssp
288.	Sujarno	Laki-laki	Koordinator pangan
289.	Sumarno	Laki-laki	Marketing Support
290.	Sunarto	Laki-laki	Polinator
291.	Supardi	Laki-laki	Project manager

292.	Supriadi	Laki-laki	Farm supervisor
293.	Supriansyah	Laki-laki	Marketing Support
294.	Suriyono	Laki-laki	Marketing suport
295.	Suryaman	Laki-laki	Ms
296.	Sutandi	Laki-laki	Marketing eksekutif sulawesi tenggara
297.	Suwadi	Laki-laki	ME
298.	Suwandi	Laki-laki	Marketing support
299.	Suyitno	Laki-laki	FA
300.	Syadilah Fajar Pratama	Laki-laki	Marketing support
301.	Syarif Ilham	Laki-laki	Marketing support
302.	Tarno	Laki-laki	Marketing Support
303.	Tatang Santang	Laki-laki	Marketing Eksekutif
304.	Taufik	Laki-laki	seed Operation Director
305.	Tauhidin Saputra Milyari	Laki-laki	APB
306.	Teguh Adriyanto	Laki-laki	Marketing Support
307.	Tri Adi Purna	Laki-laki	Marketing Support
308.	Tri Nur Hendrat	Laki-laki	Prodev Manager
309.	Trisno Sami Andoko	Laki-laki	Marketing Support
310.	Tugino	Laki-laki	Heat polinator ck
311.	Tukino	Laki-laki	File assistand
312.	Ujud Rohujud	Laki-laki	AFC
313.	Usen Chaerudin	Laki-laki	Marketing Suport
314.	Uun Cahyani	Perempuan	Staff nursery
315.	Wahyudin	Laki-laki	Fa kultifasi
316.	Wesul Kurni	Laki-laki	Ms
317.	Windo Ginting	Laki-laki	Marketing eksekutif
318.	Wirio Manileth	Laki-laki	Marketing suport
319.	Yadi Iswadi	Laki-laki	Stock Seed Production Manager
320.	Yaldy	Laki-laki	CSO
321.	Yoga Rahmat Suandi	Laki-laki	Marketting Support
322.	Yoni Cahyono	Laki-laki	Production Coordinator
323.	Yulhari Binarto	Laki-laki	MS
324.	Yusril Wahyu Robbany Pratama	Laki-laki	Marketing support
325.	Yutsyak Maulana Arief	Laki-laki	Marketing Support
326.	Zainal Abidin	Laki-laki	Produktion Koodinator
327.	Zainuddin Hamid	Laki-laki	Marketing suport

Lampiran 3

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	302	98,37%
2	Perempuan	25	1,63%
Jumlah		327	100%

Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Marketing	217	66,36%
2	Manager	13	3,97%
3	Supervisor	39	11,93%
4	Jabatan Lainnya	58	17,73%
Jumlah		327	100%

Lampiran 4

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

A. Motivasi Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kebutuhan akan berprestasi	MK1	218	109	0	0	0	327	SS
		MK2	164	155	7	1	0	327	SS
2	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	MK3	163	158	5	1	0	327	SS
		MK4	139	168	16	4	0	327	S
		MK5	120	190	13	4	0	327	S
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	MK6	96	188	33	8	2	327	S
		MK7	104	176	42	4	1	327	S
		MK8	149	175	2	1	0	327	S

B. Budaya Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Inovasi dan pengambilan resiko	BK1	111	211	5	0	0	327	S
		BK2	123	197	7	0	0	327	S
		BK3	137	168	21	1	0	327	S
		BK4	36	115	138	31	7	327	KS
2	Perhatian kerincian	BK5	137	188	2	0	0	327	S
		BK6	142	183	2	0	0	327	S
		BK7	138	186	3	0	0	327	S
3	Orientasi manfaat	BK8	164	157	6	0	0	327	SS
		BK9	96	213	18	0	0	327	S
		BK10	87	220	19	1	0	327	S
4	Orientasi orang	BK11	113	187	21	5	1	327	S
		BK12	89	199	26	11	2	327	S
		BK13	170	152	4	1	0	327	SS
5	Orientasi tim	BK14	133	185	8	1	0	327	S
		BK15	159	167	0	1	0	327	S
		BK16	163	160	4	0	0	327	SS
		BK17	159	160	6	2	0	327	S
6	keagresivitas	BK18	209	110	7	0	1	327	SS
		BK19	144	175	8	0	0	327	S
		BK20	182	137	7	1	0	327	SS

C. Disiplin Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Tujuan dan kemampuan	DK1	140	187	0	0	0	327	S
		DK2	70	221	31	4	1	327	S
2	Teladan pemimpin	DK3	137	167	20	1	2	327	S
		DK4	129	178	18	0	2	327	S
3	Balas Jasa	DK5	110	195	21	1	0	327	S
		DK6	154	167	6	0	0	327	S
4	Sanksi dan hukuman	DK7	107	208	10	2	0	327	S
		DK8	124	191	11	0	1	327	S

D. Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Lingkungan Kerja fisik	LK1	116	207	4	0	0	327	S
		LK2	88	228	10	1	0	327	S
		LK3	124	197	6	0	0	327	S
		LK4	130	190	7	0	0	327	S
		LK5	167	160	0	0	0	327	SS
		LK6	125	192	9	1	0	327	S
2	Lingkungan kerja non Fisik	LK7	174	150	3	0	0	327	SS
		LK8	165	160	2	0	0	327	SS

E. Etos Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kerja Keras	EK1	170	156	1	0	0	327	SS
		EK2	193	134	0	0	0	327	SS
		EK3	156	171	0	0	0	327	S
2	Kerja Cerdas	EK4	146	178	3	0	0	327	S
		EK5	126	195	6	0	0	327	S
3	Kerja Ikhlas	EK6	200	122	5	0	0	327	SS
		EK7	189	128	10	0	0	327	SS
		EK8	145	174	8	0	0	327	S
4	Kerja tuntas	EK9	126	189	12	0	0	327	S
		EK10	196	130	1	0	0	327	SS

F. Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item	Kategori					Total	Modus
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kapasitas	KK1	138	188	1	0	0	327	S
		KK2	147	179	1	0	0	327	S
		KK3	134	182	10	1	0	327	S
2	Kesempatan	KK4	97	187	39	4	0	327	S
		KK5	145	178	3	1	0	327	S
		KK6	113	212	1	1	0	327	S
3	Kemauan	KK7	205	122	0	0	0	327	SS
		KK8	142	176	8	1	0	327	S
		KK9	143	182	2	0	0	327	S



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

Lampiran 5

Cross loading

	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
BK13	0,723	0,609	0,529	0,503	0,518	0,414
BK14	0,690	0,518	0,463	0,511	0,443	0,413
BK15	0,808	0,607	0,584	0,619	0,572	0,536
BK16	0,789	0,575	0,582	0,596	0,589	0,491
BK17	0,777	0,599	0,563	0,619	0,555	0,506
BK19	0,680	0,616	0,544	0,582	0,594	0,526
BK2	0,654	0,515	0,522	0,587	0,466	0,498
BK5	0,678	0,504	0,564	0,586	0,514	0,476
BK6	0,682	0,466	0,548	0,566	0,539	0,446
BK7	0,759	0,558	0,563	0,593	0,513	0,525
BK8	0,705	0,514	0,523	0,553	0,497	0,536
DK1	0,694	0,723	0,619	0,652	0,597	0,552
DK3	0,432	0,700	0,409	0,374	0,413	0,336
DK4	0,463	0,691	0,431	0,408	0,414	0,340
DK5	0,514	0,732	0,472	0,459	0,442	0,434
DK6	0,643	0,756	0,655	0,680	0,591	0,521
DK8	0,462	0,711	0,578	0,488	0,486	0,466
EK1	0,629	0,598	0,808	0,687	0,575	0,547
EK10	0,620	0,571	0,777	0,615	0,581	0,496
EK2	0,652	0,655	0,815	0,680	0,607	0,519
EK3	0,649	0,638	0,857	0,718	0,618	0,548
EK4	0,633	0,593	0,786	0,699	0,561	0,518
EK5	0,586	0,571	0,777	0,667	0,552	0,519
EK6	0,542	0,522	0,749	0,560	0,539	0,446
EK7	0,462	0,575	0,747	0,525	0,512	0,474
EK8	0,581	0,617	0,806	0,610	0,529	0,500
EK9	0,541	0,597	0,728	0,590	0,521	0,517
KK1	0,594	0,527	0,613	0,761	0,568	0,496
KK2	0,656	0,599	0,632	0,815	0,623	0,531
KK3	0,553	0,500	0,549	0,723	0,552	0,486
KK5	0,533	0,478	0,508	0,695	0,584	0,386
KK6	0,585	0,601	0,618	0,782	0,637	0,538
KK7	0,616	0,547	0,665	0,740	0,604	0,551
KK8	0,620	0,612	0,634	0,723	0,555	0,552
KK9	0,645	0,591	0,678	0,805	0,609	0,529
LK1	0,568	0,568	0,544	0,593	0,809	0,477
LK2	0,450	0,438	0,438	0,534	0,714	0,420

LK3	0,531	0,480	0,551	0,598	0,818	0,420
LK4	0,586	0,514	0,546	0,601	0,816	0,452
LK5	0,556	0,478	0,535	0,591	0,803	0,448
LK6	0,541	0,573	0,522	0,541	0,732	0,472
LK7	0,661	0,623	0,637	0,696	0,753	0,527
LK8	0,601	0,631	0,610	0,661	0,750	0,524
MK1	0,544	0,503	0,517	0,525	0,437	0,761
MK2	0,493	0,498	0,502	0,533	0,448	0,770
MK3	0,416	0,358	0,421	0,454	0,411	0,711
MK4	0,395	0,399	0,351	0,370	0,364	0,667
MK8	0,590	0,530	0,542	0,553	0,537	0,744

Nilai Loading Factor

	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
BK13	0,723					
BK14	0,690					
BK15	0,808					
BK16	0,789					
BK17	0,777					
BK19	0,680					
BK2	0,654					
BK5	0,678					
BK6	0,682					
BK7	0,759					
BK8	0,705					
DK1		0,723				
DK3		0,700				
DK4		0,691				
DK5		0,732				
DK6		0,756				
DK8		0,711				
EK1			0,808			
EK10			0,777			
EK2			0,815			
EK3			0,857			
EK4			0,786			
EK5			0,777			
EK6			0,749			
EK7			0,747			
EK8			0,806			

EK9			0,728			
KK1				0,761		
KK2				0,815		
KK3				0,723		
KK5				0,695		
KK6				0,782		
KK7				0,740		
KK8				0,723		
KK9				0,805		
LK1					0,809	
LK2					0,714	
LK3					0,818	
LK4					0,816	
LK5					0,803	
LK6					0,732	
LK7					0,753	
LK8					0,750	
MK1						0,761
MK2						0,770
MK3						0,711
MK4						0,667
MK8						0,744

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Jember

Uji Convergent Validity

No	Variabel		Loading Factor	Nilai Koefisiens	Keterangan
1	Motivasi Kerja	MK1	0.761	<0,5	Valid
		MK2	0.770		Valid
		MK3	0.711		Valid
		MK4	0.667		Valid
		MK8	0.744		Valid
2	Budaya Kerja	BK2	0.654	<0,5	Valid
		BK5	0.678		Valid
		BK6	0.682		Valid
		BK7	0.759		Valid
		BK8	0.705		Valid
		BK13	0.723		Valid
		BK14	0.690		Valid
		BK15	0.808		Valid
BK16	0.789	Valid			

		BK17	0.777		Valid
		BK19	0.680		Valid
3	Disiplin Kerja	DK1	0.723	<0,5	Valid
		DK3	0.700		Valid
		DK4	0.691		Valid
		DK5	0.732		Valid
		DK6	0.756		Valid
		DK8	0.711		Valid
4	Lingkungan Kerja	LK1	0.809	<0,5	Valid
		LK2	0.714		Valid
		LK3	0.818		Valid
		LK4	0.816		Valid
		LK5	0.803		Valid
		LK6	0.732		Valid
		LK7	0.753		Valid
		LK8	0.750		Valid
5	Etos Kerja	EK1	0.808	<0,5	Valid
		EK2	0.815		Valid
		EK3	0.857		Valid
		EK4	0.786		Valid
		EK5	0.777		Valid
		EK6	0.749		Valid
		EK7	0.747		Valid
		EK8	0.806		Valid
		EK9	0.728		Valid
		EK10	0.777		Valid
6	Kinerja Karyawan	KK1	0.761	<0,5	Valid
		KK2	0.815		Valid
		KK3	0.723		Valid
		KK5	0.695		Valid
		KK6	0.782		Valid
		KK7	0.740		Valid
		KK8	0.723		Valid
		KK9	0.805		Valid

Uji Deskriminan Validity

	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Budaya Kerja	0,724					
Disiplin Kerja	0,765	0,719				
Etos Kerja	0,754	0,756	0,786			
Kinerja Kerja	0,796	0,739	0,812	0,756		
Lingkungan Kerja	0,731	0,700	0,713	0,782	0,775	
Motivasi Kerja	0,676	0,633	0,648	0,675	0,607	0,732

Nilai AVE, Cronsbach Alfa, Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Kerja	0,908	0,910	0,923	0,524
Disiplin Kerja	0,817	0,827	0,865	0,517
Etos Kerja	0,931	0,933	0,942	0,618
Kinerja Kerja	0,893	0,895	0,914	0,572
Lingkungan Kerja	0,905	0,907	0,923	0,601
Motivasi Kerja	0,784	0,793	0,852	0,535

R Square

	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Etos Kerja	0,681	0,677	Model sedang
Kinerja Kerja	0,780	0,776	Model kuat

F Square

	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Budaya Kerja			0,063	0,074		
Disiplin Kerja			0,115	0,003		
Etos Kerja				0,166		
Kinerja Kerja						
Lingkungan Kerja			0,060	0,132		
Motivasi Kerja			0,031	0,022		

Koefisien Jalur Setiap Variabel

	Etos Kerja	Kinerja Kerja
Budaya Kerja	0,255	0,237
Disiplin Kerja	0,320	0,045
Etos Kerja		0,338
Kinerja Kerja		
Lingkungan Kerja	0,217	0,276
Motivasi Kerja	0,141	0,100

Hasil P Value setiap variabel

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0,255	0,255	0,069	3,695	0,000
Budaya Kerja -> Kinerja Kerja	0,237	0,239	0,064	3,731	0,000
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0,320	0,317	0,057	5,624	0,000
Disiplin Kerja -> Kinerja Kerja	0,045	0,048	0,045	1,000	0,318
Etos Kerja -> Kinerja Kerja	0,338	0,333	0,056	6,026	0,000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0,217	0,220	0,055	3,930	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Kerja	0,276	0,279	0,062	4,460	0,000

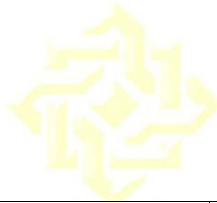
Indirect Effect

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Budaya Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.086	0.085	0.028	3.065	0.002
Disiplin Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.108	0.105	0.025	4.267	0.000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.074	0.073	0.022	3.270	0.001

Motivasi Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.048	0.047	0.018	2.586	0.010
---	-------	-------	-------	-------	--------------

Lampiran 6

Koefisien jalur setelah trimming



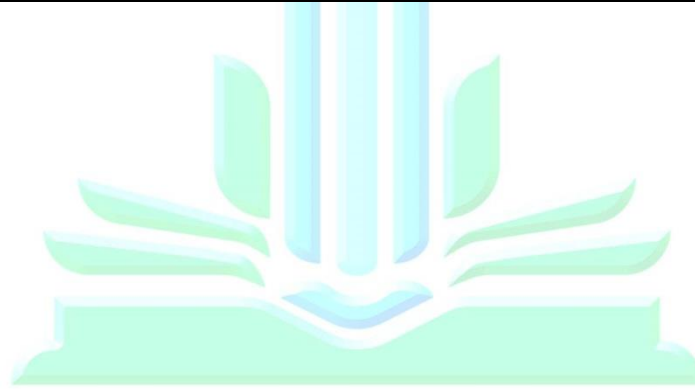
	Koefisien Jalur	P-Values
Motivasi Kerja -> Etos Kerja	0.141	0.006
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0.258	0,000
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0.317	0,000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0.218	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.104	0.010
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.252	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.283	0,000
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.353	0,000

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Hasil Path Analysis setelah Trimming

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja -> Etos Kerja	0,258	0,258	0,066	3,905	0,000
Budaya Kerja -> Kinerja Kerja	0,252	0,254	0,062	4,046	0,000
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0,317	0,318	0,054	5,837	0,000
Etos Kerja -> Kinerja Kerja	0,353	0,353	0,055	6,406	0,000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0,218	0,216	0,057	3,818	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Kerja	0,283	0,281	0,062	4,573	0,000
Motivasi Kerja -> Etos Kerja	0,141	0,143	0,051	2,768	0,006
Motivasi Kerja -> Kinerja Kerja	0,104	0,105	0,041	2,521	0,012

Indirect Effect

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Budaya Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.091	0.091	0.028	3.259	0.001
Disiplin Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.112	0.112	0.026	4.328	0.000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.077	0.077	0.025	3.026	0.003
Motivasi Kerja -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.050	0.050	0.019	2.643	0.008



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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA

J. Mataram No. 01 Mangli, Kailiwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



NO : B-PPS/577/Un.22/PP.00.9/3/2024
Lampiran : -
Perihal :Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.
Pimpinan PT Benih Citra Asia Kabupaten Jember
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Ning Kholishotul Ilmi
NIM : 213206060012
Program Studi : Ekonomi Syariah (S2)
Jenjang : S2 Magister
Judul :Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT BCA Kab. Jember
Pembimbing 1 : Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si.
Pembimbing 2 : Dr. Hj. Nurul Setianingrum S.E., M.M
Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 15 Maret 2024

Direktur,
A.n. Direktur,
Wakil Direktur




H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197202172005011001



PT. Benih Citra Asia
PO. BOX 26 . Jl. Akmaludin No.26 Jember
Telp. 62 (0331) 323216. Fax. 62 (0331) 323603
Jawa Timur - Indonesia

Nomor : 042/HR&IT-BCA/V/2024

Jember, 11 Mei 2024

Lampiran : -

Perihal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada : Direktur Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa kegiatan Penelitian dari mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember dengan judul/tema "**Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Benih Citra Asia di Kabupaten Jember**" yang dilakukan oleh:

Nama : Ning Kholishotul Ilmi
NIM : 213206060012
Jurusan : S2 – Ekonomi Syariah

Yang dilaksanakan sejak 26 April 2024 telah dilaksanakan dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT. Benih Citra Asia



Taufiq Timur Warisai
HR & IT Manager

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BENIH CITRA ASIA KABUPATEN JEMBER

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Hasil
1.	Pra Riset	10 Desember 2022	Melakukan observasi penelitian, mencari teori yang cocok dengan tema penelitian dan menentukan alat olah data yang akan digunakan
2.	Penyusunan Proposal	15 Desember 2022	Menyusun proposal penelitian berdasarkan hasil pra riset
3.	Bimbingan Proposal	23 Desember 2022	Diskusi dengan dosen pembimbing terkait rancangan penelitian
4.	Seminar Proposal	05 Februari 2024	Mempresentasikan dan menguji rancangan proposal penelitian
5.	Revisi Proposal	12 Februari 2024	Memperbaiki proposal penelitian sesuai dengan saran pengujian dan pembimbing
6.	Pengumpulan Data	14 Februari 2024	Mengumpulkan data yang diperlukandari objek penelitian
7.	Pengelolaan Data	18 April 2024	Pengelompokan data dan menyajikan data yang sudah didapatkan
8.	Penulisan Draft Tesis	22 April 2024	Penyusunan tesis berdasarkan proposal dan data penelitian
9.	Bimbingan Tesis	27 April 2024	Diskusi dengan dosen pembimbing terkait tesis
10.	Ujian Seminar Hasil	28 Mei 2024	Mempresentasikan dan menguji hasil penelitian tesis
11.	Revisi Seminar Hasil	29 Mei 2024	Memperbaiki draft tesis berdasarkan saran dari pengujian dan pembimbing
12.	Ujian Tesis	19 Juni 2024	Mempresentasikan dan menguji hasil penelitian tesis
13.	Revisi Tesis	23 Juni 2024	Memperbaiki draft Tesis berdasarkan saran dari pengujian dan pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
UPT PENGEMBANGAN BAHASA

Jl. Mataram 1 Mangrove, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 60136
Telp. (0331) 487550, Fax. (0331) 427005, 60136, email: upb@uinkhas.ac.id,
website: <http://www.upb.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Nomor: B-015/Un 20/U.3/87/5/2024

Dengan ini menyatakan bahwa abstrak Tesls berikut:

Nama Penulis : **Ning Kholishotul Ilmi**
Prodi : **S2 - ES**
Judul (Bahasa Indonesia) : **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT Benih Citra Asia di Kab. Jember**
Judul (Bahasa arab) : **تأثير دافعية العمل وثقافة العمل وانضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف مع أخلاقية العمل كالمتغير المتدخل في شركة بنيه جيترا آسيا بجمبر**
Judul (Bahasa Inggris) : **The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT Benih Citra Asia In Jember**

Telah diperiksa dan disahkan oleh TIM UPT Pengembangan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Mei 2024
Kepala UPT Pengembangan Bahasa,

Moch. Imam Machfudi





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



SURAT KETERANGAN
BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI

Nomor: B-PPS/1402/Un.22/PP.00.9/5/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Ning Kholishotul Ilmi
NIM	:	213206060012
Prodi	:	Ekonomi Syariah (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	19 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	21 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	15 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	15 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	19 %	20 %
Bab VI (Penutup)	10 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 28 Mei 2024

an. Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197202172005011001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin



RIWAYAT HIDUP

Ning Kholishotul Ilmi lahir pada 27 April 1998 di kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara oleh pasangan Bapak Taufik Hidayat dan Ibu Dewi Adibah. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di MIMA KH SHIDDIQ pada tahun 2004 hingga 2010 lalu melanjutkan jenjang pendidikan berikutnya di TMI AL-AMIEN PRENDUAN pada tahun 2010 hingga 2016 sebagai sekolah pilihan untuk menuntut ilmu agama sebagai prioritas utama namun tak melupakan ilmu umum dan masuk jurusan MIPA pada tahun 2015 hingga 2016.

Selanjutnya penulis melanjutkan studi strata satu yang pada saat itu bernama IDIA Prenduan dan mengambil program Studi Perbankan Syariah pada tahun 2017 hingga 2021. Setelah lulus dari strata satu, penulis melanjutkan pendidikan strata 2 di UIN KHAS Jember dan mengambil program studi Ekonomi Syariah pada tahun 2021 hingga 2024.

Segala puji Allah yang telah memberikan daya kepada penulis, serta motivasi dari orang tua sehingga penulis mampu untuk terus menuntut ilmu dan terus berproses untuk menyelesaikan studi di UIN KHAS Jember, hingga akhirnya Tesis ini dapat diselesaikan dan semoga bermanfaat bagi sesama.

Saat ini, penulis menghabiskan waktunya di Jember dan dapat dihubungi melalui email: ningkholishoh@gmail.com.