

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh:

Nushrotul Wafiroh

NIM. 211103040008

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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Oleh:

Nushrotul Wafiroh

NIM. 211103040008

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

Nushrotul Wafiroh

NIM. 211103040008

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dosen Pembimbing

Aprilva Fitriani, S. MB., M.M.

NIP. 199104232018012002

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari: Senin

Tanggal: 22 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua



Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.
NIP. 197111231997031003

Sekretaris



Figih Hidayat Tunggal Wiranti, M.M.
NIP. 199107072019032008

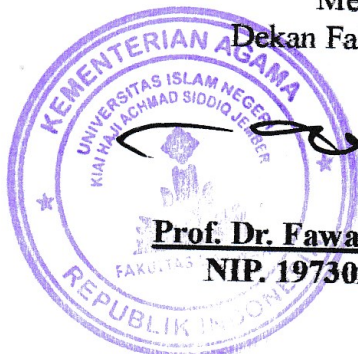
Anggota

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd.

2. Aprilya Fitriani, M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



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

MOTTO

يُوقِلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

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.” (Qs. At Taubah: 105)*



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

*Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Al Hufaz Terjemah Dan Tajwid Warna* (Bandung: Cordoba, 2019), 243.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta dan rasa syukur kepada kedua orang tua. Ayah Abdullah dan Ibu Nur Mazidah yang di dalam diamnya doa dan tulusnya cinta, selalu menjadi cahaya di setiap langkah penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat, pengorbanan, dan kesabaran yang tiada terhingga. Cinta kalian adalah kekuatan terbesar yang mengiringi penulis hingga mampu melewati segala tantangan dalam proses ini. Untuk keluarga tercinta yang senantiasa menjadi tempat berpulang, penyemangat di kala lelah, dan pelipur dalam setiap kegundahan. Terima kasih atas kehangatan, dukungan, dan kepercayaan yang tak pernah goyah terhadap penulis. Semoga keberhasilan kecil ini dapat menjadi tanda bakti dan bentuk rasa terima kasih penulis atas segala kasih sayang yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan kepada Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga tercinta. Terima kasih telah menjadi alasan terkuat bagi penulis untuk terus melangkah dan tidak pernah berhenti bermimpi.



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

ABSTRAK

Nushrotul Wafiroh. 2025: *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.*

Kata kunci: Etos Kerja Islam, Lingkungan kerja, Kinerja

Kinerja pegawai menjadi faktor penentu utama keberhasilan kegiatan organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh perilaku kerja dan kondisi tempat kerja. Nilai-nilai etos kerja Islam mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara tekun dan profesional, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung membantu mereka menjalankan tanggung jawab dengan tertib dan efisien, sehingga hasil kerja dapat optimal.

Rumusan masalah dalam tugas akhir ini ada sebagai berikut: 1) Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan? 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan?.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuosioner (angket) sebagai data primer, observasi, serta dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ada teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel sejumlah 71 responden. Proses pengolahan data menggunakan bantuan software berupa aplikasi SPSS Versi 27.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa 1) etos kerja islam (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan nilai signifikansi adalah 0,00 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dinyatakan diterima. 2) Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan pada tingkat signifikansi 0,00.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya yang tiada henti, terutama nikmat iman, islam, dan kesehatan. Berkat anugerah tersebut, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabat beliau. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat akademik guna meraih gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan hingga tahap ini tidak lepas terlepas dari dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemuliaan dan limpahan kasih sayang-Nya kepada mereka semua. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan tulus hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, sekaligus dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar dan penuh keikhlasan memberikan bimbingan, ilmu, serta motivasi kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Serta seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember atas segala ilmu, arahan, dan bantuan yang telah

diberikan kepada penulis selama proses studi, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Karyawan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, terutama Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Dakwah, yang telah memberikan ilmu, arahan, serta bimbingan yang berharga kepada penulis selama menjalani masa studi.
6. Bapak H. Mochammad Muhlisin Mufa, S. Ag., M. Pd.i. selaku kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang telah memberikan izin penelitian, juga seluruh pegawai yang membantu dalam proses penelitian.
7. Bapak Edi, Bapak Khoirul Anam, Bapak Sutrisno, dan Ibu Lulus yang membantu penulis dalam memperoleh informasi dan proses pengambilan data yang diperlukan guna menunjang penelitian ini.
8. Keluarga tercinta atas segala do'a, dukungan, dan kasih sayang, adikku tersayang M. Faiz Izzuddin, yang selalu memberi semangat, serta sepupu saya Wulan Fika Izzah atas perhatian dan dukungan yang sangat berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terima kasih kepada, I'adatul Udhiyah, dan semua teman-teman kamar 301 PPM Darul Arifin 2, teman-teman, KKN, dan semua rekan yang telah memberi support dalam berbagai macam bentuk kepada penulis selama menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menjadi salah satu rujukan dalam pengembangan ilmu manajemen dakwah, baik dari sisi teori maupun praktik. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat membuka diri terhadap berbagai bentuk apresiasi, kritik, dan saran yang membangun demi perbaikan dan peningkatan kualitas penelitian di masa mendatang.

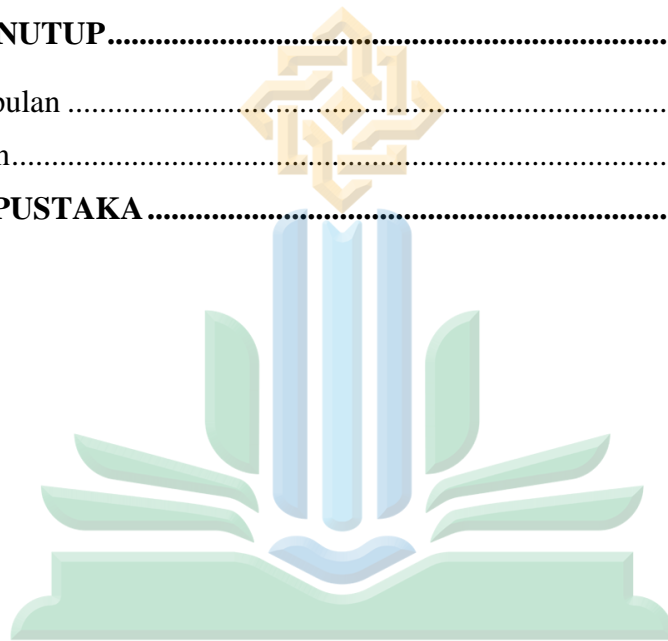
Jember, 15 November 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penulisan.....	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	16
F. Definisi Operasional.....	17
G. Asumsi Penelitian	20
H. Hipotesis.....	22
I. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
A. Penelitian Terdahulu	25
B. Kajian Teori	41
BAB III METODE PENELITIAN	68
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	68
B. Populasi dan Sampel	68

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data	71
D. Analisis Data	73
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	85
A. Gambaran Objek Penelitian	85
B. Penyajian Data	92
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	94
D. Pembahasan	103
BAB V PENUTUP	111
A. Simpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114



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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Operasional Variabel	18
Table 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3. 1	Data Responden Penelitian.....	69
Tabel 3. 2	Skala Likert	72
Tabel 3. 3	Uji Validitas.....	74
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Etos Kerja islam (X1)	74
Tabel 3. 5	Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja (X2).....	75
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	76
Tabel 3. 7	Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 3. 9	Uji Normalitas	79
Tabel 3. 10	Uji Multikolinearitas	80
Tabel 3. 11	Uji Autokorelasi	81
Tabel 3. 12	Uji Parsial (Uji t).....	83
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin	93
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	93
Tabel 4. 4	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	94
Tabel 4. 5	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	95
Tabel 4. 6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4. 7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	98
Tabel 4. 8	Hasil Uji Autokorelasi.....	99
Tabel 4. 9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	100
Tabel 4. 10	Hasil uji Determinasi (R^2).....	101
Tabel 4. 11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kemenag Lamongan	90
--	----



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

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat pernyataan keaslian tulisan	121
2. Blanko Bimbingan	122
3. Surat izin penelitian	123
4. Surat selesai penelitian	124
5. Matriks penelitian	125
6. Kuesioner penelitian	127
7. Tabulasi data ordinal	133
8. Tabulasi data interval	141
9. Hasil olah SPSS Karakteristik responden	152
10. Hasil olah SPSS Uji Instrumen	153
11. Hasil olah SPSS Uji Asumsi Klasik	156
12. Hasil olah SPSS Uji Hipotesis	158
13. Hasil Plagiasi	159
14. Dokumentasi penelitian	163
15. Biodata Penulis	164



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, kini tidak lagi semata-mata ditentukan oleh seberapa canggih teknologi yang digunakan atau besar modal yang dimiliki. Saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama. Dalam hal ini, kinerja pegawai yang profesional dan bertanggung jawab sangat berperan penting, terutama dalam layanan publik. Karena berhadapan langsung dengan masyarakat, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam membentuk citra dan mutu pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang responsif, tepat sasaran, ramah, dan informatif mencerminkan kinerja yang baik, sedangkan pelayanan yang kurang optimal bisa berdampak negatif pada kepuasan dan kepercayaan publik terhadap institusi.¹ Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi citra lembaga dan mutu pelayanan publik yang diberikan.

Sejalan dengan hal tersebut, organisasi modern mulai memfokuskan perhatian mereka pada pemanfaatan sumber daya manusia sebagai aset strategis. Tidak hanya di sektor swasta, lembaga pemerintahan pun kini dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis. Sumber daya manusia dipandang bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Wright dan Snell menyatakan

¹ Elfa Alfajriyah and Fahrur Rozi, *Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Prima Di Lingkungan Administrasi Kantor*, 1st ed. (Semarang: Universitas negeri Semarang, 2025), 219, <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.289>.

bahwa keunggulan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai, karena di tengah perubahan lingkungan yang cepat, karakteristik SDM yang dinamis menjadi kunci daya saing.²

Untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, diperlukan kinerja pegawai yang optimal sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Mathias dan Jackson juga mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan, serta menyelesaikan target yang telah ditetapkan.⁴

Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu menjadi aspek krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Secara konseptual, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Akbar, S. mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, kepuasan kerja, serta performa itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Rofiliana, L. Dan Rofiuddin, M. yang mengutarakan bahwa kebutuhan

² Anastasios D Diamantidis and Prodromos Chatzoglou, "Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach," *International Journal of Productivity and Performance Management* 68, no. 1 (2019): 171.

³ Yuliana Fransiska and Zulaspan Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 226.

⁴ Susanti Usman et al., "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 10467.

karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan partisipasi dalam pekerjaan turut berperan dalam menentukan kinerja. sementara itu, menurut Zulkifli, Z. kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja.⁵ Perlu ditekankan bahwa faktor-faktor tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja individu. Selain itu, pengaruh masing-masing faktor dapat berbeda tergantung pada karakteristik individu dan organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, etos kerja menjadi salah satu faktor yang patut mendapat perhatian, terutama jika dikaitkan dengan kondisi tenaga kerja di Indonesia saat ini. Berdasarkan data yang dilansir oleh satukan Indonesia.com menunjukkan bahwa etos kerja di Indonesia masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal produktivitas dan kedisiplinan. Laporan Bank Dunia mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya mencapai sekitar 56% dari rata-rata negara di Asia Timur dan Pasifik. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan efisiensi kerja yang cukup signifikan. Selain itu, data KemenPAN-RB mengungkapkan bahwa sekitar 30% Aparatur Sipil Negara (ASN) belum mencapai target kinerja, dengan tingkat kehadiran yang masih menjadi persoalan di berbagai daerah. Rendahnya produktivitas dan kedisiplinan mencerminkan lemahnya etos kerja, karena etos kerja yang baik ditandai oleh tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, dan orientasi pada hasil.⁶ Kondisi ini menegaskan perlunya

⁵ Usman et al., 10464.

⁶ Sir Kang, "Refleksi 20 Mei 2025: Kebangkitan Nasional Dalam Etos Kerja Dan Kepemimpinan Publik," Satukanindonesia.com, 2025, <https://www.satukanindonesia.com/refleksi-20-mei-2025-kebangkitan-nasional-dalam-etos-kerja-dan-kepemimpinan-publik/>.

pemahaman yang jelas tentang kinerja agar dapat mengukur dampak lemahnya etos kerja terhadap produktivitas pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, etos kerja dapat dipandang sebagai salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat berbagai pandangan mengenai etos kerja, termasuk pandangan yang berlandaskan ajaran Islam. Toto Tasmara memaparkan etos kerja Islam bukan sekedar soal bekerja keras, tetapi tentang bagaimana seseorang mencurahkan seluruh potensi yang dimilikinya baik tenaga, akal, maupun hati, sebagai bentuk pengabdian kepada Allah. Dengan semangat itu, setiap usaha yang dilakukan bukan hanya untuk meraih kesuksesan duniawi, tetapi juga untuk menjadi pribadi yang memberi manfaat bagi sesama dan berkontribusi dalam membentuk masyarakat yang lebih baik (*khairah ummah*).⁷

Tasmara menambahkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian dan keyakinan. Etos terbentuk dari kebiasaan, budaya dan sistem nilai yang dianut. Dari etos ini, muncul istilah etika dan etiket yang berkaitan dengan moralitas, mencerminkan semangat untuk bekerja secara optimal dan mencapai kualitas terbaik.⁸ Konsep ini memiliki landasan yang kuat dalam ajaran Al-Qur'an dan As-sunnah yang secara eksplisit memuat banyak ayat yang menegaskan pentingnya kerja dalam kehidupan manusia. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39 disebutkan bahwa:

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 25.

⁸ Tasmara, 27.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۚ ٣٩

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya⁹

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwa keberhasilan serta kesejahteraan manusia di dunia tidak datang secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari kerja keras dan upaya yang sungguh-sungguh. Dengan kata lain, sejauh mana seseorang berusaha akan sangat menentukan pencapaian dan kualitas hidup yang ia raih.¹⁰

Etos kerja Islam berperan penting dalam membentuk karakter kerja seorang Muslim yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Dalam Islam, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang dapat mendekatkan diri kepada Allah, jika dilakukan dengan niat yang tulus dan menjunjung nilai-nilai etis. Al-Qur'an mendorong umatnya untuk bekerja keras, memanfaatkan waktu secara efektif, dan mencari rezeki yang halal tanpa merugikan orang lain. Etos kerja yang kuat menjadi pendorong utama dalam berkarya, serta berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain berdampak pada *output*, etos kerja juga mencerminkan nilai-nilai moral dalam proses kerja, menjadikan aktivitas tersebut tidak hanya bermakna duniawi, tetapi juga bernilai ukhrawi.¹¹ Penjelasan tersebut relevan bagi instansi pemerintahan, termasuk Kementerian Agama. Etika profesional Islam menjadi landasan moral dalam menjalankan tugas,

⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Al Hufaz Terjemah Dan Tajwid Warna*, 527.

¹⁰ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," *EQUILIBRIUM* 10, no. 1 (2022): 74.

¹¹ Abdul Sumarlin Helmy Syamsuri and Ahmad Mujahid Muhammad Yusuf, "Etos Kerja Dalam Al-Qur'an," *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 284–86.

mendorong profesionalisme, serta membentuk integritas dan tanggung jawab kinerja pegawai.

Etos kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintahan untuk menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab. Ahmad dan Halim menggaris bawahi adanya hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam peran mereka.¹² Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurgazali dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari bagaimana pekerja memaknai pekerjaan sebagai bagian dari tujuan hidup, yang didasari oleh nilai-nilai pribadi seperti etos ibadah. Sikap positif dan semangat dalam bekerja mendorong fokus serta hasil kerja yang maksimal. Penelitian Hassan yang dilakukan di sektor pendidikan Islamabad mendukung hal ini, menunjukkan bahwa spiritualitas mendorong individu untuk mengerahkan seluruh kemampuan demi mencapai kinerja yang optimal. Spiritual mencakup aspek seperti pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), rasa kebersamaan (*sense of community*), dan keselarasan nilai (*alignment of values*), yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, Prihono menegaskan bahwa pemahaman spiritual akan nilai-nilai hidup membentuk

¹² Ratu Noorita Achmad and Muh Rizal Halim, "Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Konteks Kerja Fleksibel," *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 1 (2024): 337–38.

perilaku ikhlas serta menjamin keyakinan bahwa Tuhan menjamin kehidupan, yang pada dasarnya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.¹³

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa karyawan dengan etos kerja yang baik menjadi fondasi terbentuknya kinerja yang optimal, karena mencerminkan sikap positif, keyakinan kuat, dan tindakan nyata dalam bekerja.¹⁴ Menurut Sinamo etos kerja yang tinggi memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja, karena pencapaian prestasi kerja sangat ditentukan oleh semangat dan sikap kerja karyawan itu sendiri. Anoraga juga menambahkan keberhasilan seseorang dalam bersaing di dunia kerja, tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kemampuan, melainkan juga membutuhkan komitmen, kerja keras, serta sikap jujur dalam bekerja.¹⁵

Selain etos kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif juga memegang peranan krusial dalam mendorong produktivitas dan hasil kerja yang maksimal. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang sangat berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Kondisi lingkungan ini dapat memengaruhi keadaan sosial, psikologis, serta fisik karyawan selama bekerja. Seluruh fasilitas dan sarana yang ada disekitar area kerja juga menjadi bagian dari lingkungan kerja, yang keberadaannya bisa berdampak baik secara

¹³ Nurgazali Nurgazali, Muhammad Iqbal Ahmad, and Jumhur Salam, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene," *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 131.

¹⁴ Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 1 (2019): 26.

¹⁵ Komang Trisna Sari Dewi, "Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan," *ARTHA SATYA DHARMA* 14, no. 1 (2021): 97.

langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan.¹⁶ Dukungan dari lingkungan kerja yang serta kondisi mental sehat dan positif pada karyawan, menjadi sumber motivasi kuat untuk meraih hasil yang ditargetkan oleh organisasi dan memungkinkan mereka memberikan kinerja yang optimal.¹⁷

Ali menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar seseorang yang dapat memengaruhinya saat menjalankan tugas.¹⁸ Sementara itu, Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kumpulan lembaga dan kekuatan yang mengelilingi tempat kerja dan dapat berdampak pada performa perusahaan. Robbins juga mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam dua kategori, yaitu lingkungan umum yang meliputi faktor sosial dan teknologi eksternal, serta lingkungan khusus yang memiliki keterkaitan langsung dengan operasional lingkungan perusahaan.¹⁹ Dengan demikian sebagaimana yang telah ditegaskan oleh Armansyah bahwa pemahaman tentang lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga aspek sosial dan psikologis yang turut membentuk semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan mendukung secara dapat meningkatkan loyalitas dan produktifitas karyawan.²⁰

¹⁶ Muhammad Hery Santoso et al., "Influence of Work Environment and Employee Competence Analysis on Employee Performance," *Chanos Chanos* 21, no. 1 (2023): 32.

¹⁷ Mohamad Shammout, "The Impact of Work Environment on Employees Performance," *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science* 3, no. 11 (2021): 83.

¹⁸ Shammout, 83.

¹⁹ Refi Dwi Firli and Mudji Kuswinarno, "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)* 1, no. 2 (2024): 83.

²⁰ Armansyah Armansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 3, no. 1 (2024): 84.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa lingkungan kerja tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan area dimana para pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya, yang memiliki keterkaitan erat dengan kenyamanan dan produktivitas individu yang terlibat di dalamnya. Lokasi ini menjadi tempat utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran masing-masing. Untuk mendukung efektivitas kerja dan mempercepat penyelesaian tugas, diperlukan suasana kerja yang kondusif, penataan alat serta perlengkapan kerja yang sesuai dengan fungsinya, serta hubungan kerja yang harmonis di antara para pegawai.²¹

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.²² Penelitian yang dilakukan oleh Nurannisa, Nurlaily Muzayyanah, Nurul Azmyah Marfuah Tajuddin, dan Hilwa Anwar²³ serta penelitian yang

²¹ Marta Muliani, Muhammad Asdar, and Abdul Haris, "The Effect Of Work Environment On Employee Performance: A Systematic Literature Review," *Journal Management And Business* 1, no. 1 (2023): 62.

²² Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring Mappamiring, and Nuryanti Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, no. 1 (2022): 287–98.

²³ Nurannisa Nurannisa et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Dan Sulawesi Barat," *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1, no. 3 (2024): 88–94.

dilakukan oleh Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo, Zulkifli S, dan Muhsana²⁴ juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Satura Abdi Negara²⁵ serta penelitian yang dilakukan oleh Susilo Aji Nugroho dan Awan Santosa²⁶ menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menjadikan etos kerja Islam sebagai objek kajian. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Faiz Indradjif Ahmad, Rolland E Fanggidae, dan Tarsisius Timuneno yang dilakukan di Kantor Bank Syariah Indonesia Kota Kupang menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.²⁷ Studi yang dilakukan oleh Ahmad Agin Kurniawan, Jalaludin. Dan Saepul Bahri²⁸ serta studi yang dilakukan oleh Risa Ani Latifah²⁹ menegaskan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fihkri

²⁴ Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo, and Zulkifli S Muhsana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo," *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2022): 80–88.

²⁵ Satura Abdi Negara, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Jombang)," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 23 (2023): 699–712.

²⁶ Susilo Aji Nugroho and Awan Santosa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 1631–38.

²⁷ Fais Indradjif Ahmad, Rolland E Fanggidae, and Tarsisius Timuneno, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang)," *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis* 6, no. 2 (2024).

²⁸ Ahmad Agin Kurniawan, Jalaludin Jalaludin, and Saepul Bahri, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2024): 82–100.

²⁹ Risa Ani Latifah, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General* 3, no. 1 (2024): 102–10.

Azim Ishad dan Ahmad Hanfan³⁰ serta penelitian yang dilakukan oleh Hasri Palgunadhi, Indarto, dan Yuli Budiati³¹ mengungkapkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas etos kerja Islam, lingkungan kerja, dan kinerja, serta terdapat beberapa kesamaan diantara beberapa penelitian tersebut, baik dari variabel yang digunakan, metode sampling maupun teknik sampling. Namun demikian, penelitian ini memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari penelitian terdahulu. Pertama, dari aspek variabel, penelitian ini secara khusus menyoroti etos kerja Islam dan lingkungan kerja, mengingat masih banyak inkonsistensi temuan dalam berbagai studi sebelumnya. Beberapa penelitian bahkan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut justru berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja, sehingga menjadi penting untuk ditinjau kembali secara lebih mendalam. Kedua, perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian, yang memberikan konteks dan dinamika tersendiri terhadap hasil yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, Kantor Kementerian Agama dipilih sebagai lokasi penelitian untuk melihat secara langsung hubungan antara etos kerja Islam, lingkungan kerja dan kinerja. Sebagai lembaga negara yang bergerak di bidang keagamaan, Kementerian Agama memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan kinerja

³⁰ Mohamad Fihkri Azim Ishad and Ahmad Hanfan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan," *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 16, no. 2 (2024): 238–55.

³¹ Hasri Palgunadhi, Indarto Indarto, and Yuli Budiati, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Sustainable Business Journal* 2, no. 2 (2023): 89–98.

yang optimal agar kualitas pelayanan terus meningkat. Dalam hal ini, pimpinan memiliki tanggung jawab besar untuk mendorong para pegawai untuk meningkatkan semangat dan etos kerja pegawai, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

Sebagai salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan bidang keagamaan, kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menyediakan beragam layanan yang berkaitan dengan aspek keagamaan di wilayahnya. Layanan tersebut mencakup pengelolaan pondok pesantren, pendidikan, kepegawaian, bimbingan masyarakat, serta pengelolaan zakat, wakaf, haji, dan umroh.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, Fenomena kurang optimalnya penerapan etos kerja Islam di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menunjukkan bahwa perilaku pegawai belum sepenuhnya selaras dengan nilai budaya kerja Kementerian Agama, yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan, serta regulasi kepegawaian yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ASN diwajibkan menaati ketentuan disiplin, termasuk mematuhi jam kerja dan kewajiban kedinasan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih ditemukannya pegawai yang datang terlambat, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, mengobrol di luar konteks pekerjaan saat jam kerja, serta meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Kondisi tersebut

mencerminkan rendahnya penerapan nilai integritas, profesionalitas, dan tanggung jawab, serta belum optimalnya keteladanan dalam pelaksanaan tugas kedinasan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan, yaitu pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, profesional, dan menjadi teladan sesuai nilai etos kerja Islam dan regulasi kepegawaian, dengan kondisi faktual yang terjadi di lapangan, sehingga berdampak pada belum optimalnya peningkatan kinerja pegawai. Berbagai perilaku ini yang mencerminkan kurangnya penerapan nilai-nilai etos kerja Islam, seperti jujur, berkomitmen, dan tanggung jawab, masih belum sepenuhnya terwujud dalam praktik keseharian pegawai.³²

Seiring dengan hal tersebut, terkait dengan lingkungan kerja, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Suasana kantor yang cukup bising akibat suara dari lingkungan sekitar dapat mengganggu konsentrasi, sementara beberapa ruangan yang pendingin udaranya tidak berfungsi optimal menurunkan kenyamanan kerja, khususnya saat kondisi cuaca panas. Situasi ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga pencapaian target organisasi dan kinerja menjadi kurang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat shammout yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, serta

³² Observasi oleh peneliti di Kantor Kemenag Lamongan, 10-12 Desember 2024.

kondisi mental yang sehat pada pegawai, merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal.³³

Berdasarkan problematika yang telah diuraikan, penulis akan fokus pada penelitian mengenai "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan."

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan uraian pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian dalam skripsi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

³³ Mohamad Shammout, The Impact of Work Environment on Employees Performance, *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, Volume 3, Nomor 11, 2021, 83.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari suatu penelitian menunjukkan kontribusi yang dapat diberikan setelah penelitian diselesaikan. Manfaat ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dapat dirasakan oleh peneliti, instansi terkait, serta masyarakat secara umum. Manfaat yang disampaikan harus bersifat realistis dan relevan dengan hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut, manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang manajemen dakwah, khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai etos kerja Islam, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Hasil ini juga dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penelitian berikutnya dan referensi yang berguna bagi mahasiswa maupun akademisi dalam memperdalam kajian serupa.

b. Bagi Instansi Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dalam upaya mengoptimalkan kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Secara umum, variabel dapat dipahami sebagai konsep yang memiliki nilai dan dapat berubah, kata *variable* berasal dari bahasa Inggris yang merujuk pada fenomena yang tidak tetap. Menurut Sugiyono, variabel adalah segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian untuk dianalisis, sehingga menghasilkan informasi yang dapat ditarik sebagai kesimpulan.³⁴

- a. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup etos kerja Islam (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
- b. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena dalam penelitian, peneliti perlu mengidentifikasi indikator-indikator yang secara empiris berkaitan dengan variabel tersebut.

- a. Indikator etos kerja Islam (X_1) menurut Toto Tasmara meliputi:
 - 1) Jujur dan memiliki komitmen.
 - 2) Bertanggung jawab.
 - 3) Istiqomah dalam bekerja.
 - 4) Berani menghadapi tantangan.
 - 5) Ikhlas dan bermoral tinggi.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 38.

- 6) Kreatif dalam bekerja.
- 7) Mandiri dalam bekerja.
- 8) Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.³⁵

b. Indikator lingkungan kerja (X_2) menurut Sedarmayanti meliputi:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.
- 6) Hubungan pegawai.³⁶

c. Indikator kinerja (Y) menurut Robbins meliputi:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.³⁷

F. Definisi Operasional

Dalam penelitian, definisi operasional berfungsi sebagai acuan dalam mengukur variabel secara empiris dan dirumuskan berdasarkan indikator yang merefleksikan karakteristik variabel tersebut. Langkah awal dilakukan

³⁵ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73–154.

³⁶ Lilis Juliani, Asri Djauhar, and Herman Titop, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari," *Sultra Journal of Economic and Business* 4, no. 1 (2023): 75.

³⁷ Nurul Azizah Cha et al., "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja," *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah* 2, no. 2 (2021): 624, <https://doi.org/10.52431/minhaj.v2i2.406>.

dengan mengidentifikasi indikator empiris, yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan definisi operasional. Rincian definisi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Etos Kerja Islam (X ₁)	Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menampilkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah tinggi. ³⁸	Jujur dan memiliki komitmen.	1, 2, 3	Skala Ordinal
			Bertanggung jawab.	4, 5, 6	
			Istiqomah dalam bekerja.	7, 8, 9	
			Berani menghadapi tantangan.	10, 11, 12	
			Ikhlash dan bermoral tinggi.	13, 14, 15	
			Kreatif dalam bekerja.	16, 17, 18	
			Mandiri dalam bekerja.	19, 20, 21	
			Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.	22, 23, 24	
2	Lingkungan kerja (X ₂)	Sedarmayanti mengemukakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah semua aspek	Penerangan atau cahaya di tempat kerja.	25, 26, 27	Skala Ordinal
			Sirkulasi udara di tempat kerja.	28, 29, 30	
			Kebisingan di	31, 32, 33	

³⁸ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 74.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan	Skala
		yang berkaitan dengan peralatan, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, cara kerja yang di terapkan, serta sistem pengaturan kerja, baik untuk individu maupun dalam kerja sama tim. ³⁹	tempat kerja. Bau tidak sedap di tempat kerja. Keamanan di tempat kerja. Hubungan pegawai.	 34, 35, 36 37, 38, 39 40, 41, 42	
3	Kinerja (Y)	Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan standart atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan tersebut. ⁴⁰	Kualitas kerja. Kuantitas kerja. Ketepatan waktu. Efektifitas. Kemandirian.	44, 45, 46 47, 48, 49 50, 51, 52 53, 54, 55 56, 57, 58	Skala Ordinal

Sumber: Data diolah 2025

³⁹ Juliani, Djauhar, and Titop, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari," 74.

⁴⁰ Rani Nur Aeni, Mila Karmila, and Depy Muhamad Pauzy, "The Effect of Compensation and Leadership Style on Employee Performance at CV. Giri Putra in the City of Tasikmalaya," *Journal of Management, Economic, and Accounting* 2, no. 2 (2023): 93.

G. Asumsi Penelitian

Ada dua variabel yang diadopsi sebagai dasar penelitian ini: variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen merupakan variabel yang terdiri dari etos kerja Islam dan lingkungan kerja. Dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Robbins menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan standart atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan tersebut.⁴¹ Dalam pandangan Toto Tasmara, etos kerja Islam tidak hanya berkaitan dengan semangat kerja keras, tetapi juga dengan kesungguhan seseorang dalam mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Dengan landasan ini, kerja menjadi aktivitas yang bernilai ibadah, yang tidak hanya mengejar keberhasilan duniawi tetapi juga bertujuan memberi manfaat bagi masyarakat luas serta berperan dalam menciptakan peradaban yang lebih baik (khairah ummah).⁴²

Produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh etos kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan. Sedarmayanti menguraikan bahwa lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan non-fisik yang sama-sama penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini bisa memengaruhi kesejahteraan sosial, mental, dan fisik para pekerja. Fasilitas dan sarana yang ada di area kerja pun

⁴¹ Aeni, Karmila, and Pauzy, 93.

⁴² Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

menjadi elemen penting dari lingkungan tersebut, karena bisa berdampak terhadap kelancaran kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴³

Berdasarkan observasi, penerapan etos kerja Islam di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan belum optimal. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang kurang disiplin, seperti datang terlambat, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, mengobrol di luar konteks kerja, dan pulang sebelum jam kerja usai. Perilaku ini mencerminkan lemahnya nilai-nilai etos kerja Islam seperti tanggung jawab, komitmen, dan kejujuran. Selain itu, lingkungan kerja juga kurang mendukung, dengan kondisi kantor yang bising dan fasilitas seperti pendingin ruangan yang tidak optimal, sehingga mengurangi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Studi sebelumnya dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat” yang diterbitkan pada tahun 2024 oleh Nurannisa dkk menunjukkan bahwa variabel X, yaitu lingkungan kerja mempengaruhi variabel Y, yaitu kinerja.⁴⁴ Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menentukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian lain sejalan dengan studi ini. Menurut studi yang dilakukan oleh Ahmad Agin Kurniawan dkk yang diterbitkan pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai

⁴³ Santoso et al., “Influence of Work Environment and Employee Competence Analysis on Employee Performance,” 32.

⁴⁴ Nurannisa, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat, *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, Volume 1, Nomor 3, 2024, 88–94

Desa Bojong Barat Purwakarta” diketahui bahwa variabel X, yaitu etos kerja Islam menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yaitu kinerja.⁴⁵ Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian teori dan temuan di lapangan, peneliti mengansumsikan bahwa etos kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Selain itu, juga diketahui bahwa terdapat perbedaan kinerja antara Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H. Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis merupakan dugaan awal yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang sebelumnya disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban tersebut belum didasarkan pada data lapangan, melainkan hanya berasal dari teori-teori yang relevan. Dengan demikian, hipotesis bisa dianggap sebagai jawaban konseptual atau teoritis, bukan jawaban berdasarkan temuan empiris.⁴⁶

Peneliti menyusun hipotesis berdasarkan pada referensi dan hasil penelitian sebelumnya serta kondisi nyata yang ditemukan di lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faiz Indradjif Ahmad dan rekan-rekan, Ahmad Agin Kurniawan dan rekan-rekan, serta Risa

⁴⁵ Nurannisa et al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Dan Sulawesi Barat,” 88–94.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 43.

Ani Lathifah pada tahun 2024, ditemukan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad dan rekan-rekan, Irwan Yanto dan rekan-rekan pada tahun 2022 serta studi yang dilakukan oleh Nurannisa dan rekan-rekan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Etos kerja Islam (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. H_2 : lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

I. Sistematika Pembahasan

Pada subbab ini akan menjelaskan langkah-langkah penyajian hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Bagian ini bertujuan untuk menyusun pembahasan secara runtut dan terperinci dengan memaparkan struktur penyajian yang mencakup:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama memaparkan gambaran umum mengenai konteks masalah yang diangkat, aspek-aspek utama yang diteliti, serta tujuan dan manfaat penelitian. Selain itu, dijelaskan pula ruang lingkup penelitian yang mencakup variabel dan indikator, definisi operasional, asumsi yang digunakan, hipotesis yang diajukan, serta sistematika penyajian data dan informasi.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pada bagian ini akan dijelaskan tinjauan pustaka yang mencakup kajian penelitian sebelumnya dan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti antara lain pengaruh etos kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai, yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memaparkan metode penelitian, yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih, populasi dan sampel yang diteliti, teknik serta instrumen pengumpulan data, serta langkah-langkah analisis data yang akan digunakan untuk mengolah informasi pada bab-bab berikutnya.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bagian ini menguraikan hasil penelitian, termasuk deskripsi objek penelitian, presentasi data, analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

peneliti akan melakukan evaluasi sekaligus memberikan rekomendasi berdasarkan hasil dan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu dilakukan guna membandingkan temuan yang telah ada dengan penelitian saat ini. Hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dan membedakan fokus penelitian ini dari studi sebelumnya. Informasi diperoleh melalui artikel-artikel jurnal yang telah diterbitkan. Adapun beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan topik ini meliputi:

1. Studi yang dilakukan oleh Kaironi dan Endah Nur Fitriyani yang berjudul motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja dengan mediasi disiplin kerja yang diterbitkan pada tahun 2023. Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT. Astra Internasional Cabang Ungaran. Sebanyak 34 responden dipilih sebagai sampel menggunakan pendekatan purposive sampling. Selanjutnya, data dianalisis memakai teknik path analysis untuk melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja serta etos kerja Islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Sebaliknya, disiplin kerja justru menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja. Terdapat persamaan dan perbedaan diantara penelitian yang telah

disebutkan, baik dari metodologi, tujuan, maupun hasil yang diperoleh. Adapun persamaan dalam penelitian terdapat pada variabel yang digunakan yaitu etos kerja Islam dan pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Selain itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah *purposive sampling*, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena seluruh populasi yang tersedia dijadikan sebagai responden. Dari segi analisis data, penelitian sebelumnya menggunakan *path analysis*, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.⁴⁸

2. Novita Rohmatu Ulfah dalam studi yang dilakukan berjudul pengaruh *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali. Studi ini dilakukan pada tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja Islam, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Tumang Boyolali. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 37 responden melalui penyebaran kuesioner, lalu dianalisis menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya etos kerja Islam yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini memberikan

⁴⁸ Kaironi Kaironi and Endah Nur Fitriyani, "Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja: Studi Pada PT Astra International Tbk Cabang Ungaran," *Journal of Management and Digital Business* 3, no. 1 (2023): 59–68.

gambaran bahwa nilai-nilai etika kerja berdasarkan ajaran Islam berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dicantumkan, antara lain variabel yang digunakan, yaitu etos kerja Islam, lingkungan kerja, dan kinerja. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini juga sama, yaitu pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, jumlah variabel, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dari segi teknik sampling, penelitian terdahulu menggunakan rumus Slovin, sementara penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁹

3. Artikel yang ditulis oleh Udin Udin, Radian Dananjoyo, Mohsin Shaikh, dan Densy Vio Linarta berjudul *Islamic work ethics, affective commitment, and employee's performance in family business: Testing their relationships* yang diterbitkan pada tahun 2022 mengkaji tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif dalam konteks bisnis keluarga di Pati, Batang, dan Demak Jawa Tengah. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* terhadap 147 responden muslim dari total populasi 273 karyawan, dan

⁴⁹ Novita Rochmatu Ulfah, “, Pengaruh Leadership, Etos Kerja Islam, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Tumang Boyolali,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General* 3, no. 1 (2024): 93–101.

dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert, dan mayoritas responden adalah laki-laki berusia 31-50 tahun dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Hasil dari studi ini menemukan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen afektif. Selain itu, komitmen afektif juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Penelitian ini menunjukkan beberapa persamaan dengan studi sebelumnya yang telah dikemukakan, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Udin et al. salah satu persamaan utama terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif. Selain itu, variabel etos kerja Islam juga menjadi titik kesamaan antara kedua penelitian. Meskipun demikian, terdapat sejumlah perbedaan. Perbedaan pertama terletak pada lokasi penelitian. Selanjutnya, perbedaan juga terlihat pada variabel yang digunakan. Udin et al. mengkaji tiga variabel, yaitu etos kerja Islam, komitmen afektif, dan kinerja, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu etos kerja Islam dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja. Perbedaan lainnya terletak pada teknik pengambilan sampel. Penelitian Udin et al. menggunakan teknik *purposive sampling*, sementara penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*.

Selain itu, metode analisis data yang digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.⁵⁰

4. Penelitian berjudul *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance* yang dilakukan oleh I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, dan Pawit Wartono diterbitkan pada tahun 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. Makassar Megaputra Prima *Distribution Center* dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 46 orang. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel disiplin kerja, juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Tri Sutaguna dkk. Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Sutaguna

⁵⁰ Udin Udin et al., "Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships," *Sage Open* 12, no. 1 (2022): 21582440221085264.

dan rekan-rekannya terletak pendekatan yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan juga memiliki kesamaan, yakni variabel lingkungan kerja dan kinerja. Selain itu, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. kesamaan lainnya terlihat pada teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis regresi linear berganda. Sementara itu, perbedaan antara kedua penelitian terletak pada lokasi penelitian dan jumlah variabel yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Sutaguna dkk menggunakan empat variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen.⁵¹

5. Studi yang dilakukan oleh Mutiara Mokoagow, Greis Sendow, dan Rudie Lumantow dengan judul *The Effect of Employee Empowerment, Work Ethos and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at the Mayor of Kotamobagu Office* bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pemberdayaan pegawai, etos kerja dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Kantor Walikota Kotamobagu, dengan jumlah populasi sebanyak 2.575 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan rumus slovin, sehingga memperoleh 100 responden sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan metode analisis yang digunakan

⁵¹ I Nyoman Tri Sutaguna et al., "The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance," *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science* 3, no. 01 (2023): 367–81.

adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa secara individual, variabel pemberdayaan pegawai serta etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Sementara itu, jika dilihat secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Jika dibandingkan, penelitian ini menunjukkan beberapa persamaan maupun perbedaan dengan studi yang dilakukan oleh Mutiara Mokoagow dkk. adapun persamaan antara penelitian ini dengan studi yang dilakukan oleh Mutiara Mokoagow dkk. terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam kedua penelitian ini juga serupa, yakni menggunakan analisis regresi linear berganda. Selain itu, kesamaan lainnya terletak pada metode pengumpulan data, dimana kedua penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Sementara itu, perbedaan antara kedua penelitian terlihat dari lokasi penelitian yang berbeda. jumlah variabel yang digunakan juga berbeda, dimana studi yang dilakukan oleh Mutiara Mokoagow dkk menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sementara penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Perbedaan lainnya terletak pada teknik pengambilan sampel. Penelitian Mutiara Mokoagow dkk menggunakan

rumus Slovin untuk menentukan sampel dari populasi yang besar, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh.⁵²

6. Studi yang dilakukan oleh Rini lestari, Dimas Nurjaya, Innez Assyffa Andien Wahyuningtyas yang diterbitkan pada tahun 2023 dengan judul *The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer kuesioner yang kemudian diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Yayasan Universitas Islam Bandung. Dan variabel kepemimpinan Islam juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di di Yayasan Universitas Islam Bandung. Studi ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang dilakukan. Diantaranya terletak pada pendekatan penelitian yang menggunakan

⁵² Mutiara Mokoagow, Greis Sendow, and Rudie Lumantow, "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 4 (2022): 2061–71.

pendekatan kuantitatif. Serta terdapat kesamaan variabel yang digunakan yaitu etos kerja Islam sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Kemudian persamaan terletak pada teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier. Sementara itu, perbedaan antara penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Selain itu, perbedaan juga terletak pada teknik sampling yang digunakan. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Rini Lestari dkk menggunakan *non probability sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel X_2 yang digunakan dalam penelitian sebelumnya tidak digunakan dalam penelitian ini karena tidak relevan dengan fokus dan tujuan yang ingin dicapai.⁵³

7. Penelitian berjudul *The Impact Of Islamic Work Ethic On Employee Performance Therole Of Knowledge-Sharing Behavior In Indonesia's Fast-Foodcompanies* yang dilakukan pada tahun 2024 oleh Ahmat Setiabudi, Anggraini Sukmawati, dan Siti Jahroh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja pegawai pada perusahaan cepat saji di Indoensia, serta menguji peran mediais dari perilaku berbagi pengetahuan dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner online dan wawancara. Dengan responden sejumlah

⁵³ Rini Lestari, Dimas Nurjaya, and Innez Assyffa Andien Wahyuningtyas, "The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance," *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies* 3, no. 2 (2023): 1.

132 dari enam perusahaan makanan cepat saji di berbagai wilayah Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive-homogeneous*, yang fokus pada karyawan muslim untuk menjaga relevansi dengan variabel etos kerja Islam. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge-Sharing Behavior*) dan kinerja karyawan. Terdapat beberapa kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Setiabudi dkk dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian. Kemudian, persamaan penelitian ini juga terletak pada pendekatan yang dilakukan dengan kuesioner sebagai data primer yang digunakan. Serta terdapat persamaan variabel yang digunakan yaitu variabel etos kerja Islam sebagai variabel Independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya diantaranya terletak pada teknik sampling yang digunakan. Ahmad Setiabudi dkk menggunakan *purposive-homogeneous* sebagai teknik sampling. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Perbedaan selanjutnya terletak pada teknik analisis data yang dilakukan, penelitian Ahmad Setiabudi dkk menggunakan PLS-SEM sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu, penelitian Ahmad Setiabudi dkk menggunakan satu variabel independen dan dua variabel dependen.⁵⁴

⁵⁴ Ahmat Setiabudi, Anggraini Sukmawati, and Siti Jahroh, "The Impact of Islamic Work Ethic on Employee Performance The Role of Knowledge-Sharing Behavior in Indonesia's Fast-Food Companies," *Business Review and Case Studies* 5, no. 2 (2024): 178.

8. Studi yang dilakukan oleh Robby Ardiansyah, Ina Ratnamiasih dengan judul *Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, And Employee Performance* yang dilakukan pada tahun 2021 bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai, dengan pendekatan kuantitatif kausalitas dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh terhadap seluruh populasi sebanyak 57 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik etos kerja Islam maupun kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pengaruh yang lebih besar berasal dari kepemimpinan Islam. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis penelitian. Selain itu, keduanya juga menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya. Dari sisi variabel, terdapat kemiripan dalam penggunaan etos kerja Islam sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Namun, terdapat perbedaan dalam variabel independen kedua yang digunakan. Selain itu, perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Kemenag Sukabumi, sedangkan

penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.⁵⁵

9. Studi yang dilakukan Ajeng Afifah Mustikasari dkk pada tahun 2023 dengan judul *The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance in the Fire Department* bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 88 responden, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam pendekatan yang digunakan. Yaitu dengan pendekatan kuantitatif kausalitas, teknik analisis regresi linier berganda, dan penggunaan sampel jenuh karena jumlah populasi terbatas. Dari sisi variabel, keduanya sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat perbedaan pada variabel independen pertama, di mana penelitian Ajeng Afifah Mustikasari dkk menggunakan variabel pelatihan, sedangkan, penelitian penulis menggunakan etos kerja Islam. Selain itu, objek penelitian juga

⁵⁵ Robby Ardiansyah and Ina Ratnamiasih, "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 14, no. 2 (2021): 58–63.

berbeda, yaitu pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penulis menggunakan objek penelitian di Kantor Kemenag Lamongan.⁵⁶

10. Studi yang dilakukan oleh Septiyana Harti Sugma pada tahun 2022 yang berjudul *The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance* bertujuan untuk mengukur perilaku kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sugianto Prasadjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 100 karyawan dan analisis data menggunakan Smart PLS dengan metode analisis *jalur (path analysis)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja juga sebagai mediator pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat pada beberapa aspek. Diantaranya terletak pada lokasi penelitian. Selain itu, terdapat perbedaan dalam teknik pengambilan sampel, dimana penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel jenuh. kemudian, variabel independen yang

⁵⁶ Ajeng Afifah Mustikasari et al., "The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance in the Fire Department," *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management* 1, no. 03 (2023): 153–65.

pertama berbeda, yaitu perilaku kerja dan penelitian penulis menggunakan variabel etos kerja Islam.⁵⁷

Table 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	judul	Persamaan	Perbedaan
1	Kaironi dan Endah Nur Fitriyani (2023)	Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Disiplin Kerja	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas yang sama, yaitu etos kerja Islam (X) dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja (Y).	a. Objek penelitian. b. Teknik sampling. c. Teknik analisis data. d. Jenis penelitian.
2	Novita Rahmatu Ulfah (2024)	Pengaruh Leadership, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Di BMT Tumang Boyolali	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas yang sama, yakni etos kerja Islam dan lingkungan kerja dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja (Y).	a. Objek penelitian. b. Teknik sampling. c. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.
3	Udin, Radian Dananjono, Mohsin Shaikh, Densy Vio Linarta (2022).	Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yakni etos kerja Islam	a. Objek penelitian. b. Teknik sampling. c. Jenis penelitian. d. Teknik analisis data.

⁵⁷ Septiyana Harti Sugma, "The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance," *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 2 (2022): 169–80.

No	Penulis, Tahun	judul	Persamaan	Perbedaan
			(X) dan kinerja (Y)	
4	I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, Pawit Wartono (2023).	The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu etos kerja Islam (X) dan kinerja (Y). c. Teknik sampling. d. Teknik analisis data.	a. Objek penelitian. b. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan penelitian sebelumnya yang dicantumkan menggunakan empat variabel bebas dan satu variabel terikat.
5	Mutiara Mokoagow, Greis Sendow, Rudie Lumantow (2022).	The Effect of Employee Empowerment, Work Ethos and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at the Mayor of Kotamobagu Office	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, yaitu etos kerja Islam (X) dan Kinerja (Y)	a. Objek penelitian. b. Teknik sampling. c. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dicantumkan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.
6	Rini Lestari, Dimas Nurjaya, Innez Assyffa Andien W (2023)	The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama, yaitu etos kerja Islam (X) dan kinerja (Y) c. Teknik analisis	a. Teknik sampling. b. Lokasi penelitian.

No	Penulis, Tahun	judul	Persamaan	Perbedaan
7	Ahmat Setiabudi, Anggraini Sukmawati, Siti Jahroh (2024)	The Impact Of Islamic Work Ethic On Employee Performance: The Role Of Knowledge-Sharing Behavior In Indonesia's Fast-Food Companies	data a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama. Yairu etos kerja Islam (X) dan kinerja (Y)	a. Lokasi penelitian. b. Teknik sampling. c. Teknik analisis data
8	Robby Ardiansyah dan Ina Ratnamiasih (2021)	Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, And Employee Performance	a. Pendekatan kaunatitatif b. Teknik analisis data yang digunakan. c. Teknik sampling d. Variabel yang digunakan, etos kerja Islam (X) dan kinerja (Y).	a. Lokasi penelitian.
9	Ajeng Afifah Mustikasari, Ari Sulistyowati, Christophorus Indra Wahyu Putra, dan Tyna Yunita (2023)	The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance in the Fire Department	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Teknik analisis data yang digunakan. c. Tekning sampling. d. Variabel yang digunakan, lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y).	a. Lokasi penelitian. b. Teknik sampling.
10	Septiyana Harti Sugma (2022)	The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance	a. Menggunakan pendekatan kuantitatif. b. Variabel yang digunakan, etos kerja Islam (X) dan kinerja (Y).	a. Lokasi penelitian. b. Teknik sampling. c. Teknik analisis data yang digunakan.

Sumber: Data diolah 2025

Penelitian ini memiliki kelebihan dan novelty atau kebaruan yang membedakan dari penelitian terdahulu, di mana pada penelitian ini variabel yang dikaji yaitu, etos kerja Islam dan lingkungan kerja. Jika penelitian terdahulu menganalisis etos kerja secara umum dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya, maka kebaruan muncul karena penelitian ini secara spesifik memfokuskan analisis pada dua variabel utama yang dianggap paling signifikan dari hasil temuan sebelumnya. Penelitian ini juga dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, yang memiliki karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan tekanan operasional yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya. Kabupaten Lamongan merupakan salah satu wilayah yang strategis di Provinsi Jawa Timur dengan karakteristik sosial dan keagamaan yang beragam. Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan keagamaan, pendidikan, dan pembinaan masyarakat, sehingga menjadi institusi yang vital dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas.

B. Kajian Teori

1. Etos Kerja Islam

a. Definisi Etos Kerja Islam

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos dijelaskan sebagai suatu pandangan hidup yang mencerminkan identitas atau karakteristik dari sebuah golongan sosial.⁵⁸ Etos kerja dari bahasa

⁵⁸ Cha et al., "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja," 132.

yunani dan memiliki arti seperti sikap, watak, karakter, kepribadian, serta kepercayaan terhadap sesuatu yang dapat dimiliki oleh individu, kelompok, bahkan masyarakat secara umum. Dalam KBBI, etos kerja diartikan sebagai semangat bekerja yang menjadi ciri khas serta bentuk keyakinan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok.⁵⁹

Sinamo menjelaskan bahwa etos kerja adalah perilaku kerja yang baik dan berkualitas tinggi, yang didasari oleh kesadaran serta kepercayaan mengenai makna kerja. Pandangan tersebut mencakup nilai-nilai dasar, prinsip kerja, etika, moral, dan sikap yang mendorong seseorang mencapai standar kerja yang tinggi.⁶⁰

Terdapat berbagai pandangan mengenai etos kerja, termasuk pandangan yang berlandaskan ajaran Islam. Bagi umat Islam yang bekerja, penting untuk membangun etos kerja berdasarkan nilai-nilai Islam. Pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga dianggap sebagai bagian dari ibadah jika diniatkan dengan benar. Penghasilan yang diperoleh pun bisa dimanfaatkan untuk beribadah dan memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu, membentuk etos kerja Islami merupakan kewajiban dalam setiap bidang pekerjaan.

Dalam fatwanya, Majelis Ulama Indonesia menjelaskan bahwa etos kerja menurut Islam adalah bagian dari sikap dan kepribadian seseorang yang meyakini secara kuat bahwa bekerja bukan hanya

⁵⁹ Cha et al., 133.

⁶⁰ Tri Setyo, "Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul," *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 3, no. 2 (2016): 139.

bentuk aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kemanusiaan, tetapi juga menjadi cerminan dari amal saleh yang berdimensi spiritual.⁶¹ Tasmara menambahkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian dan keyakinan. Etos terbentuk dari kebiasaan, budaya dan sistem nilai yang dianut. Dari etos ini, muncul istilah etika dan etiket yang berkaitan dengan moralitas, mencerminkan semangat untuk bekerja secara optimal dan mencapai kualitas terbaik.⁶²

Konsep ini memiliki landasan yang kuat dalam ajaran Al-Qur'an dan As-sunnah yang secara eksplisit memuat banyak ayat yang menegaskan pentingnya kerja dalam kehidupan manusia. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39 disebutkan bahwa:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ٣٩

Artinya : “bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwa keberhasilan serta kesejahteraan manusia di dunia tidak datang secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari kerja keras dan upaya yang sungguh-sungguh. Dengan kata lain, sejauh mana seseorang berusaha akan sangat menentukan pencapaian dan kualitas hidup yang ia raih.⁶³

⁶¹ Cha et al., “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja,” 135.

⁶² Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 27.

⁶³ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, “Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator,” 74.

Hal tersebut sejalan dengan sabda Nabi Muhammad SAW. dalam sebuah hadis dari Anas ra., bahwa: *Tidak baik orang yang meninggalkan dunia untuk kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh kedua-duanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju akhirat. Oleh karena itu jangan sekali-kali menjadi beban orang lain.*'(HR. Ibnu 'Asakir). Dalam hadis tersebut dijelaskan bahwa dunia merupakan tempat untuk mempersiapkan diri menuju akhirat, sehingga umat Islam perlu menyeimbangkan urusan duniawi dan ukhrawi. Salah satu karakteristik seorang muslim yang baik adalah memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Namun, tujuan bekerja tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadi, melainkan juga dianggap sebagai bentuk ibadah dan perwujudan amal sholeh. Oleh karena itu, etos kerja Islam tumbuh dari keyakinan dan aqidah yang kuat.⁶⁴

Etos kerja Islam memiliki peran penting dalam *menunjang* kesejahteraan serta meningkatkan kinerja pegawai di sebuah institusi. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung memberikan hasil kerja yang maksimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Beberapa faktor turut berperan dalam mempengaruhi etos kerja seseorang, baik dari dalam diri individu itu sendiri maupun

⁶⁴ Muhammad Alaâ, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam," *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)* 9, no. 1 (2023): 55.

pengaruh lingkungan sekitar. Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja individu diantaranya:

1) Agama

Secara umum, agama merupakan pedoman nilai yang membentuk cara hidup pemeluknya, baik dalam cara berpikir, bersikap, maupun berindak. Seseorang yang sungguh-sungguh dalam menjalani ajaran agamanya cenderung akan menampilkan nilai-nilai tersebut dalam sikap dan cara kerjanya. Rendahnya etos kerja seringkali diakibatkan dari lemahnya komitmen terhadap nilai-nilai agama, serta diperkuat oleh budaya yang tidak adaptif terhadap perkembangan zaman.

2) Pendidikan

Pendidikan yang berkualitas mampu menanamkan etos kerja yang kuat pada individu. Pendidikan tidak hanya membentuk pengetahuan, pendidikan juga berkontribusi membangun karakter serta etos kerja seseorang dalam jangka panjang. Melalui proses pendidikan yang baik, pegawai cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi.

3) Motivasi

Tingginya etos kerja pada individu mencerminkan adanya dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Etos kerja terbentuk dari cara pandang dan sikap individu terhadap

pekerjaannya serta dipengaruhi oleh dorongan pribadi yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal.

4) Usia

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai muda, khususnya yang berusia di bawah 30 tahun cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik dari rekan-rekannya yang sudah melewati usia 30 tahun.

5) Jenis kelamin

Berdasarkan sejumlah kajian, etos kerja seringkali dikaitkan dengan perbedaan gender. Hasil penelitian para pakar, perempuan dinilai memiliki etos kerja, komitmen, serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.

Etos kerja karyawan pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, beberapa faktor eksternal juga berperan penting dalam membentuk atau mempengaruhi etos kerja mereka diantaranya

1) Budaya

Etos budaya mencerminkan semangat kerja, disiplin, sikap mental dan keteguhan tekad yang berkembang dalam suatu individu. Konsep ini secara praktis juga digunakan untuk menjelaskan etos kerja. Kualitas dari etos kerja tersebut sangat erat kaitannya dengan sistem nilai budaya yang berkembang

dalam diri pegawai. Pegawai dengan sistem nilai budaya yang progresif cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat.

2) Sosial Politik

Etos kerja dalam suatu masyarakat tidak hanya ditentukan oleh nilai budaya, tetapi juga dipengaruhi oleh keberadaan struktur politik yang mendukung. Ketika sistem politik mendorong individu untuk bekerja keras dan memberi mereka kesempatan untuk menikmati hasil jerih payahnya, etos kerja seseorang cenderung mengalami peningkatan.

3) Kondisi Lingkungan Dan Geografis

Etos kerja individu bisa terbentuk dari kondisi geografis yang dimilikinya. Lingkungan alam yang kondusif mendorong manusia untuk mengelola sumber daya secara optimal demi memperoleh manfaat. Bahkan, lingkungan yang mendukung semacam ini seringkali menjadi magnet bagi pendatang yang ingin memperoleh kesempatan hidup dan bekerja di wilayah tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi suatu negara memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja masyarakat. Ketika pemerintah mendukung kemandirian bangsa dan pengembangan produk dalam negeri, masyarakat pun terdorong lebih mandiri dan produktif.

5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan suatu negara berperan besar dalam membentuk etos kerja masyarakatnya. Umumnya, masyarakat di negara yang sudah maju menunjukkan etos kerja yang tinggi, dan hal ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian keberhasilan negara tersebut.

6) Perkembangan Bangsa Lain

Saat ini, kemajuan teknologi dan derasnya arus informasi telah mendorong negara-negara berkembang untuk meniru etos kerja negara-negara yang lebih maju. Masyarakat memanfaatkan proses perbandingan dengan negara-negara sukses sebagai salah satu cara untuk mendorong percepatan pembangunan dan kemajuan.⁶⁵

c. Aspek Etos Kerja Islam

1. Aspek Aqidah

Aspek akidah menegaskan bahwa setiap perilaku dan aktivitas manusia didasarkan pada keyakinan yang dimilikinya. Dalam Islam, keyakinan terhadap perintah Allah menjadi landasan utama dalam bertindak, termasuk dalam menjalankan kewajiban sehari-hari. Tinggi rendahnya etos kerja seorang muslim sangat bergantung pada kualitas keimanannya kepada Allah SWT. Semakin kuat dan berkualitas iman seseorang, semakin besar

⁶⁵ Sri Langgeng Ratnasari et al., *Manajemen Kinerja Karyawan* (Lombok tengah: Forum Pemuda Aswaja, 2020), 110.

dorongannya untuk memahami dan melaksanakan kehendak Allah sebagaimana yang tercantum dalam Al-Qur'an dan sunnah, serta menjadikannya sebagai pedoman hidup dalam aspek akidah, ibadah, muamalah, dan akhlak. Etos kerja Islami yang berlandaskan akidah tercermin dalam sikap jujur karena meyakini bahwa Allah Maha Mengawasi setiap perbuatan, sikap istiqomah dan konsisten dalam menunaikan amanah meskipun menghadapi risiko, serta sikap tanggung jawab terhadap seluruh aktivitas yang dilakukan, baik kepada manusia maupun kepada Allah di akhirat kelak. Selain itu, seorang muslim yang berakidah kuat akan bekerja dengan penuh keikhlasan, menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah semata. Dengan demikian, akidah yang kokoh akan melahirkan etos kerja yang profesional, amanah, dan berorientasi pada ridha Allah SWT.

2. Aspek Ibadah

Ajaran Islam sangat menekankan kewajiban bekerja dan mencari rezeki secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan hidup jasmani, agar manusia tidak bergantung kepada orang lain.

Bekerja dalam Islam memiliki nilai ibadah dan bahkan dipandang sebagai bentuk jihad, karena melalui kerja manusia dapat menjaga diri, memenuhi kebutuhan keluarga, serta mendukung pelaksanaan risalah dan dakwah Islam. Islam juga mengajarkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani, sebagaimana

ditegaskan dalam Al-Qur'an dan hadis, bahwa manusia tidak boleh melupakan kehidupan dunia tanpa mengabaikan orientasi akhirat. Pemenuhan kebutuhan rohani dilakukan melalui peningkatan keimanan dan ketakwaan, seperti melaksanakan shalat, membaca Al-Qur'an, mengikuti kegiatan keagamaan, berinfak, dan menunaikan zakat.

Sementara itu, pemenuhan kebutuhan jasmani diwujudkan melalui usaha dan kerja yang halal. Al-Qur'an dan hadis secara tegas memerintahkan manusia untuk memanfaatkan waktu siang sebagai sarana bekerja dan mencari rezeki yang telah disediakan Allah, serta melarang sikap malas, menganggur, dan memintaminta. Karena bekerja merupakan bagian dari ibadah, Islam menuntun umatnya untuk memiliki etos kerja Islami, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, profesional, menjaga kualitas hasil kerja, serta menjunjung tinggi harga diri dengan menjauhi cara-cara yang haram seperti korupsi dan kecurangan. Setiap pekerjaan dianjurkan dimulai dengan niat yang ikhlas, disertai doa dan rasa syukur kepada Allah. Selain itu, Islam juga mengatur pemanfaatan harta agar digunakan pada jalan yang diridhai Allah, seperti untuk kebutuhan keluarga, zakat, sedekah, dan kepentingan umat, karena harta kelak akan dimintai pertanggungjawaban baik dari cara memperolehnya maupun penggunaannya.

3. Aspek Muamalah

Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai bentuk aktualisasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Bagi beliau, bekerja bukanlah sarana menumpuk kekayaan duniawi, melainkan manifestasi amal saleh yang bernilai ibadah dan bertujuan meraih ridha Allah. Oleh karena itu, dalam Islam kerja dipandang sebagai kewajiban religius yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang muslim. Keimanan yang sejati harus terwujud dalam amal nyata, sebab Islam tidak mengakui iman tanpa perbuatan. Al-Qur'an menegaskan bahwa derajat dan eksistensi manusia ditentukan oleh usaha dan kerja yang dilakukannya, serta perubahan nasib hanya dapat terjadi melalui ikhtiar manusia itu sendiri.

Islam memberikan penghargaan yang tinggi terhadap kerja

keras, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an dan hadis, bahkan pekerjaan yang dilakukan untuk menafkahi keluarga, membantu orang tua, dan menjaga kehormatan diri dipandang sebagai bagian dari *fi sabilillah*. Kerja yang halal dan sungguh-sungguh menjadikan seseorang bernilai di hadapan manusia dan Allah, sementara kemalasan dan ketergantungan kepada orang lain bertentangan dengan ajaran Islam.

Rasulullah SAW merupakan teladan utama etos kerja Islami (*uswatun hasanah*). Sepanjang hidupnya, beliau menjalankan

berbagai peran penting secara seimbang dan profesional, yaitu sebagai rasul, kepala negara, panglima perang, kepala rumah tangga, dan pebisnis. Dalam setiap peran tersebut, Rasulullah SAW menunjukkan etos kerja yang unggul, seperti bekerja secara profesional dan berkualitas (*itqan*), memiliki perencanaan dan manajemen yang baik, menghargai waktu, bersikap visioner, tidak menunda pekerjaan, bekerja secara tuntas, serta mengedepankan kerja sama dan kebersamaan.

Dengan demikian, etos kerja Islami yang dicontohkan Rasulullah SAW menekankan profesionalitas, tanggung jawab, efisiensi, kebersamaan, dan orientasi ibadah. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi seorang muslim dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari agar mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah di muka bumi secara optimal.

4. Aspek Akhlaq

Akhlaq secara bahasa berarti perilaku atau budi pekerti yang berasal dari kata *khuluq*. Dalam Islam, akhlaq merupakan wujud nyata dari kualitas akidah, ibadah, dan muamalah seseorang. Dengan demikian, baik buruknya akhlaq mencerminkan tingkat keimanan dan kualitas pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Akhlaq juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai sejauh mana nilai akidah, ibadah, dan muamalah terinternalisasi dalam diri seorang muslim.

Menurut Toto Tasmara, istilah etos, etika, dan akhlak memiliki kesamaan dalam ruang lingkup pembahasan, yaitu perilaku dan perbuatan manusia. Namun, perbedaannya terletak pada dasar penilaiannya. Akhlak bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Rasul yang bersifat absolut dan kekal, sedangkan etika lebih bersandar pada nilai-nilai sosial dan rasionalitas manusia yang bersifat relatif dan temporer. Dalam konsep etos kerja Islami, terkandung semangat untuk menyempurnakan pekerjaan dan menghindari kerusakan, yang sejalan dengan nilai ihsan dan itqan, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, akurat, dan profesional.

Seorang muslim yang memiliki etos kerja Islami akan senantiasa menyandarkan perilakunya pada nilai-nilai Islam, sehingga tercermin dalam akhlak kerja sehari-hari. Akhlak tersebut antara lain ditunjukkan dengan sikap menghargai waktu dan menggunakannya secara produktif, tidak berbuat zalim atau merugikan orang lain, bersikap rendah hati tanpa kesombongan, serta taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Kesadaran bahwa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT mendorong seorang muslim untuk menjaga integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap aktivitas kehidupannya.⁶⁶

⁶⁶ Didi Sunardi, "Etos Kerja Islami," *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2021): 84–92.

d. Indikator Etos Kerja Islam

Berdasarkan teori dari Toto Tasmara, indikator dari etos kerja Islam adalah:

1) Jujur dan memiliki komitmen.

Perilaku jujur mencakup rasa tanggung jawab atas setiap tindakan serta keinginan untuk terus berkembang demi memberikan kontribusi terbaik bagi orang lain. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung mengalami tingkat stres yang rendah dan memiliki kesadaran diri yang baik. Mereka bersedia berkorban demi mencapai tujuan perusahaan, termotivasi oleh visi besar organisasi, dan mengedepankan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan.⁶⁷

2) Bertanggung jawab.

Sikap tersebut mencerminkan bagaimana individu menjaga prinsip hidupnya serta menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesungguhan, sambil mempertahankan keseimbangan dan melindungi nilai-nilai yang mendukung harga dirinya.

3) Istiqomah dalam bekerja.

Seorang Muslim profesional yang berakhlak menunjukkan sikap konsisten, yaitu kesetiaan pada nilai-nilai dasar, keteguhan dalam menghadapi tantangan, serta ketegaran dalam

⁶⁷ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 85.

mempertahankan prinsip dan komitmen walaupun berhadapan dengan risiko. Sikap ini menumbuhkan kepercayaan diri yang kokoh, integritas, dan kemampuan untuk mengendalikan stres sambil tetap bersemangat.⁶⁸

4) Berani menghadapi tantangan.

Keberanian dalam menghadapi konsekuensi dari keputusan yang dibuat merupakan hal yang penting bagi seorang Muslim.

5) Ikhlas dan bermoral tinggi.

Ikhlas diartikan sebagai suatu tindakan atau pelayanan yang dilakukan tanpa pamrih. Seorang Muslim waspada terhadap pekerjaan yang dimotivasi oleh hal lain selain amanah, karena hal tersebut, meskipun disebut dengan istilah "ikhlas dan cinta," berpotensi berubah menjadi sekadar komoditas. Sikap ikhlas tidak hanya terlihat dari hasil pelayanan, melainkan juga berperan dalam membentuk kepribadian yang berlandaskan niat yang suci.

6) Kreatif dalam bekerja.

Orang yang memiliki kreativitas biasanya menunjukkan beberapa ciri, seperti keterbukaan untuk menerima dan mendengarkan informasi baru. Mereka juga mengalami proses pengendapan, yaitu menyerap rangsangan, pengetahuan, dan pengalaman dari lingkungan sekitar yang kemudian memperkaya batin mereka. Kreativitas mereka tercermin dari reproduksi, yakni

⁶⁸ Tasmara, 86.

kemampuan untuk mengolah ulang pengalaman menjadi karya baru yang awalnya meniru, tetapi akhirnya menjadi inovasi pribadi. Selain itu, evaluasi diri dan pengembangan kemampuan merupakan bagian penting dari karakter kreatif.

7) Mandiri dalam bekerja.

Penghayatan terhadap nilai tauhid dan ikrar "iyyaka na'budu" mendorong setiap Muslim untuk menanamkan semangat jihad sebagai bagian dari etos kerja, yang pada akhirnya membentuk pribadi yang bebas dan bertanggung jawab. Semangat ini membawa kebahagiaan yang lahir dari hasil jerih payah sendiri. Karyawan dengan pandangan ini cenderung menolak pemberian tanpa usaha dan tidak merasa puas menikmati sesuatu tanpa proses perjuangan. Bagi mereka, kemandirian mencerminkan nilai perjuangan dan semangat yang sangat berarti.

8) Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.

Kebahagiaan bagi pegawai yang berkarakter seperti ini berasal dari ketulusan dalam melayani dan menolong. Mereka tidak semata-mata melayani karena kewajiban, tetapi karena merasakan kepuasan pribadi dalam memberikan pelayanan terbaik, yang pada akhirnya membawa manfaat nyata bagi orang lain di sekitar mereka.⁶⁹

⁶⁹ Tasmara, 86.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam pelaksanaan aktivitas operasional, keberadaannya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan yang menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan mendukung karyawan untuk mencapai performa kerja yang optimal. Ketika karyawan merasa nyaman, maka cenderung lebih betah dan termotivasi dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan pandangan Sedarmayati, lingkungan kerja meliputi semua alat, bahan, situasi sekitar tempat kerja, teknik pelaksanaan kerja, serta tata cara pengaturan pekerjaan yang dilakukan baik oleh individu maupun oleh tim. Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugas, contohnya seperti penggunaan AC, sistem penerangan yang baik, serta faktor-faktor pendukung lainnya.

Dalam pandangan Sihombing sebagaimana dikemukakan oleh Naibaho, lingkungan kerja adalah kumpulan faktor di luar manusia yang berada dalam organisasi, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas kerja, kondisi suhu, kebisingan, dan kepadatan ruang, maupun non

fisik yang mencakup interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan.⁷⁰

Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat serta motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja. Suasana kerja yang kondusif, yang ditandai oleh komunikasi yang lancar, adanya rasa saling percaya, serta rendahnya tingkat kecurigaan antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan, dapat meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan. Dengan rasa nyaman dan motivasi yang tinggi, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memenuhi standar kualitas, dengan pengawasan yang minim, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.⁷¹

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek non fisik seperti hubungan sosial, komunikasi, dan suasana kerja yang harmonis. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik, akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan motivasi yang tinggi bagi

⁷⁰ Nur Aisyah, “*Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*” (CV AA Rizky, 2021), 54–56.

⁷¹ Enny W Mahmudah and Endang Siswati, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019, 57.

pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan memiliki dampak terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik ini dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan kerja yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan, misalnya pusat kerja, kursi, meja, serta perabotan lainnya yang mendukung aktivitas kerja

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi fisik dan kenyamanan manusia, antara lain temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau kurang sedap, dan warna ruangan.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi semua aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Hal ini merupakan bagian penting yang tidak boleh diabaikan. Menurut Nitisemito,

instansi atau perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong kerjasama diantara semua jenjang jabatan melalui suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pembinaan hubungan yang baik antar karyawan sangat penting karena saling ketergantungan, dan hubungan tersebut memberikan pengaruh besar terhadap kesehatan psikologis karyawan.⁷²

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati, meliputi:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan yang baik sangat berkontribusi pada keselamatan dan kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Karena itu, perlu diperhatikan agar tingkat penerangan cukup terang namun tidak menyebabkan silau. Kondisi pencahayaan yang kurang optimal dapat memperlambat proses kerja, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, dan mengakibatkan berkurangnya efisiensi yang akhirnya menyulitkan pencapaian tujuan instansi atau organisasi.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas penting yang dibutuhkan makhluk hidup untuk metabolisme. Udara menjadi tidak sehat jika kandungan oksigennya berkurang dan terdapat zat berbahaya

⁷² Mahmudah and Siswati, 59.

didalamnya. Kualitas udara di sekitar dinilai buruk ketika kandungan oksigennya menurun dan tercampur dengan zat atau aroma berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan. Cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja memberikan sensasi kesejukan dan kesegaran bagi tubuh. Perasaan nyaman dan segar selama bekerja ini berkontribusi dalam mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan akibat bekerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bentuk polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu ketenangan, merusak fungsi pendengaran, serta menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. Jika berlangsung dalam jangka waktu lama, kebisingan yang serius berpotensi membahayakan kesehatan. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi tinggi, suara bising perlu diminimalkan agar efisiensi dan produktivitas kerja tetap terjaga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya aroma yang mengganggu di lingkungan kerja sering kali dianggap sebagai pencemaran karena dapat menghambat konsentrasi saat bekerja. Bau yang berlangsung lama dapat memengaruhi kemampuan penciuman seseorang. Salah satu cara mengatasi masalah ini adalah dengan memasang dan menggunakan pendingin ruangan (AC) secara tepat.

5) Keamanan di tempat kerja

Menjaga keamanan dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman memerlukan perhatian khusus terhadap aspek keamanan. Penggunaan tenaga Satuan Petugas Keamanan merupakan salah satu upaya yang dapat diterapkan untuk tujuan tersebut.⁷³

6) Hubungan pegawai

Suasana kerja yang harmonis serta hubungan kerja yang baik antar atasan dan rekan kerja, yang disertai dengan fasilitas kerja yang mendukung. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pegawai. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.⁷⁴

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan faktor krusial yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi akan lebih mudah tercapai. Hal ini disebabkan karena kinerja berperan sebagai indikator utama keberhasilan serta kelangsungan operasional instansi. Dalam suatu organisasi, peran manusia sangat penting karena merekalah yang menggerakkan dan menjalankan seluruh kegiatan organisasi.

⁷³ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus* (Serang: CV. AA Rizky, 2021), 57-62.

⁷⁴ Utari Rasendriya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak," *EROY (Economics Research and Organizational Study)* 1, no. 1 (2023): 14.

Konsep kinerja secara umum mencakup dua dimensi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu adalah hasil kerja personal dalam suatu organisasi, sementara kinerja organisasi merupakan gabungan dari seluruh pencapaian yang diperoleh organisasi. Keduanya memiliki hubungan yang kuat, karena keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran aktif karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata job performance, yang berarti hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hasil kerja tersebut diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu, umumnya per jam. Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada individu, yang dicapai melalui kemampuan, pengalaman, dan keseriusan dalam bekerja dalam batas waktu tertentu. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Robbins, kinerja mengacu pada pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, yang dievaluasi berdasarkan kriteria atau

standar yang telah ditentukan sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Baik kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan saling berkaitan dan menjadi indikator utama keberhasilan operasional. Kinerja yang optimal dicapai melalui kemampuan, pengalaman, serta keseriusan dalam bekerja, dan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi aktif dari setiap individu di dalamnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, antara lain:

1) Faktor individu

Individu yang sehat secara psikologis adalah mereka yang menunjukkan keseimbangan yang tinggi antara kondisi psikis dan fisik. Integritas antara kedua aspek ini akan menghasilkan kemampuan konsentrasi yang baik. Kemampuan konsentrasi tersebut menjadi faktor penting dalam mengarahkan potensi diri agar dapat digunakan secara efektif dalam berbagai aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

⁷⁵ Aisyah, "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus," 7–8.

2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan organisasi sangat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu. Faktor-faktor yang dimaksud mencakup kejelasan uraian jabatan, pemberian otoritas yang sesuai, penetapan target kerja yang menantang, sistem komunikasi kerja yang lancar, hubungan antarpegawai yang harmonis, iklim kerja yang dinamis dan saling menghargai, adanya peluang pengembangan karier, serta penyediaan fasilitas kerja yang cukup mendukung.⁷⁶

c. Indikator Kinerja

1) Kualitas kerja

Menurut Robbins, kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari persepsi mereka terhadap mutu pekerjaan yang telah diselesaikan dan kesesuaian tugas yang dijalankan dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, kualitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta sejauh mana keterampilan mereka mendukung penyelesaian tugas tersebut.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas dalam konteks kinerja adalah jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan mengukur kuantitas, kinerja karyawan dapat

⁷⁶ Aisyah, 9.

dinilai berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Sebagai contoh, karyawan yang menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan tingkat kuantitas kerja yang tinggi.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi antara proses dan hasil yang dicapai serta pemanfaatan waktu yang efisien untuk aktivitas lainnya. Kinerja karyawan juga dapat dinilai berdasarkan kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas-tugas lain yang menjadi tanggung jawabnya.

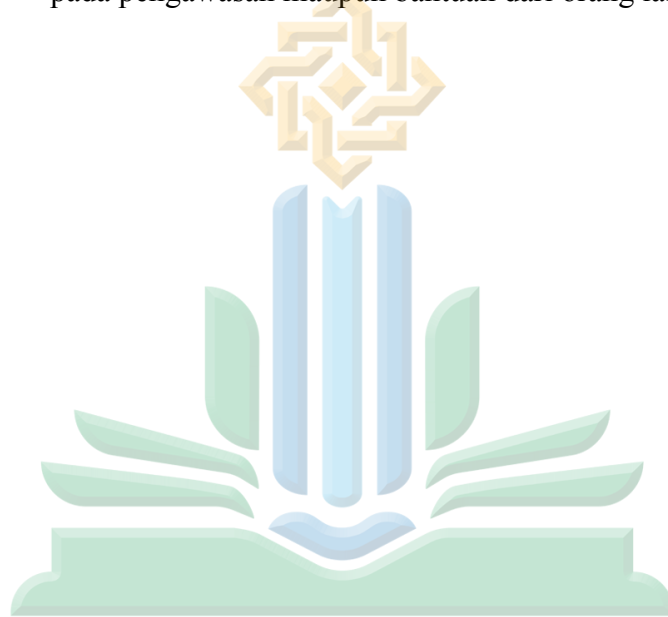
4) Efektivitas

Efektivitas dalam konteks organisasi adalah tingkat pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, untuk menghasilkan output yang lebih tinggi per satuan sumber daya. Pemanfaatan ini mencakup sumber daya manusia serta sumber daya lain seperti teknologi dan modal yang digunakan secara maksimal agar hasil kerja meningkat.

5) Kemandirian

Kemandirian didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya tanpa

bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain. Perubahan kinerja karyawan dapat diukur melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan juga kemandirian. Artinya, karyawan yang mandiri mampu menyelesaikan pekerjaan secara otomatis dan tidak bergantung pada pengawasan maupun bantuan dari orang lain.⁷⁷



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

⁷⁷ Aeni, Karmila, and Pauzy, "The Effect of Compensation and Leadership Style on Employee Performance at CV. Giri Putra in the City of Tasikmalaya," 93–94.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut arikunto Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada data numerik, dimulai dari pengumpulan hingga interpretasi dan penyajian data sebagai dasar dalam menjelaskan temuan penelitian.⁷⁸ Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, menilai kualitas dari masing-masing variabel, serta menguji teori yang relevan dengan topik penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang difokuskan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi kemungkinan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.⁷⁹

B. Populasi dan Sampel

Secara statistik, populasi merupakan kumpulan menyeluruh dari individu, objek, atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus utama penelitian.⁸⁰ Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sebanyak 71 Pegawai.

⁷⁸ Tri Damayanty Syamsul et al., *“Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya,”* Penerbit Tahta Media, 2023, 39.

⁷⁹ Kadri Trihono, *“Rancangan Penelitian”* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 8.

⁸⁰ Syamsul et al., *“Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya,”* 99.

Sampel merupakan sebagian elemen yang diambil dari populasi untuk dianalisis, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran atau kesimpulan mengenai karakteristik populasi secara keseluruhan.⁸¹ Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Menurut Arikunto, menyatakan bahwa bila jumlah subjek dalam suatu penelitian kurang dari 100, maka semuanya dapat dijadikan sampel, sehingga penelitian tersebut disebut termasuk dalam kategori penelitian populasi. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100, maka diperbolehkan mengambil sebagian, yakni sekitar 10% hingga 25% atau lebih, menyesuaikan dengan kondisi penelitian.⁸² Oleh karena itu, sampel yang digunakan sebanyak 71 pegawai. Berikut ini merupakan data seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1
Data Responden Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Mohammad Muhlisin Mufa, M.Pd.I	Kepala Kantor
2	H. M. Khoirul Anam, M.Ag	Kasubbag TU
3	Lulus Sri Wahyuni, S.E., M.AP	JPL Simak BMN
4	H. Hasyim, A.Md	JPL Pengadministrasi
5	Edi Suharyanto, S.E	Pranata Humas
6	Fery Wahyudi, S.Sos., M.AP	Arsiparis Muda
7	Anis Mas'ulah, S.I.Kom	JPL Analis Humas
8	Sutrisno, S.Pd	JFT Statistisi
9	Andi Zakki Zamani, S.Kom	Pranata Komputer
10	Putri Junita Sari, S.EI	Pengawas Halal
11	Moh. Qosim, S.Pd	Penata Layanan Operasional

⁸¹ Syamsul et al., 101.

⁸² Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), 70.

No	Nama	Jabatan
12	Mayziah Afkarina, S.Ak	PTSP
13	Nida Wamuzzaah, S.Pd	PTSP
14	Muhbib	PTSP
15	Edi Prawoto	Operator Layanan Operasional
16	Yono Dwi Trisno Saputro	Operator Layanan Operasional
17	Mohammad Choerzin	Security
18	Hepni, S.Pd	Penata Layanan Operasional
19	Ilham Nuriyanto (Iyan)	Driver
20	Drs. Ghufron, M.Ag	Perencana Madya
21	Rahmad Hariyadi, S.H., M.M	Perencana Muda
22	Fatihul Ihsan, S.Pd.I., M.A	Perencana Muda
23	Rini Susilowati, S.T., M.M	JFT Analis SDM
24	Mat Taufan, S.Pd.I	JPL Kepegawaian
25	Hendrik Sulistiono, S.H., M.M	JPL Analis SDM Aparatur
26	Zainuri, S.Pd	JPL Analis Kinerja
27	Midkhol Huda, S.Kom	Bendahara Pengeluaran
28	Musafak Khoiri, S.M	JPL Verifikator Keuangan
29	Ainun Najih, S.IP	Penyusun Laporan Keuangan
30	Gilang Ramadhan, S.Akun	Pengelola Barang/Jasa
31	Athiya Zaenun Faqihah, A.Md	Penata Keuangan APBN
32	Banjir Sidomulyo, M.Pd	Kasi Pendma
33	Mujannah, S.Pd	JPL Pendma
34	Safuan Hadi	JPL Pendma
35	Rohmawan	JPL Pendma
36	A. Khudori	JPL Pendma
37	Achmad Afriansah Chusaini, S.Kom	Pranata Komputer
38	Vibrian Kartikasari, S.Pd., M.Pd	JPL Pendma
39	Muslikin, S.Pd.I	JPL Pendma
40	H. Imam Hambali, S.Ag., M.A	Kasi Bimas
41	Rachmi Indira, M.Ag	JPL Bimas
42	Hafidl, S.Ag., M.Pd.I	JPL Bimas
43	Ach. Suyitno, S.Ag., M.Ag	JPL Bimas
44	Umi Maftuhah, S.Ag	JPL Bimas
45	Agus, S.Pd., M.Pd	JPL Bimas
46	Hasan, S.E	JPL Bimas
47	Riska Delta Rahayu, S.E	Pengawas Halal
48	Yitno Utomo, S.Ag., M.Ag	Kasi Pais
49	Imam Husni Tamimi, S.Pd.I., M.M	JFT Pranata Keuangan
50	Sigit Triyitno Atmojo, S.Pd	JPL Pais
51	Tin Indriyansih, S.H	JPL Pais
52	Muhamad Badrus Soleh	JPL Pais
53	Drs. H. Masduki Yasin	Kasi PD Pontren

No	Nama	Jabatan
54	Drs. Saiful Munir	JPL Pontren
55	M. Rohim, S.Pd., M.Pd	JPL Pontren
56	Suhadi, S.E., M.M	JPL Pontren
57	Suharsono, S.Ag	JPL Pontren
58	Muhamad Abdul Wasit	JPL Pontren
59	H. Abdul Ghafur, M.Ag	Kasi PHU
60	Romli, S.Pd., M.Pd	JPL PHU
61	Ira Praswati, S.Sos	JPL PHU
62	Khoirul Arifin, S.Kom	Pranata Komputer
63	Sandi Wijaya, S.Ag	Staf PHU
64	Imam Wahyudi	Staf PHU
65	Moh. Najib	Staf PHU
66	Mashur, S.Ag., M.A	PenZawa
67	Pudji Retno Nawangsih, S.Pd	JPL PenZawa
68	Siti Masiroh, S.Ag	JPL PenZawa
69	Iwan Sunardi, S.Pd	JPL PenZawa
70	Nasihun Amin	Pranata Komputer
71	H. Roiyan, S.Ag	Pengawas Halal

Sumber: data kepegawaian Kantor Kemenag Lamongan 2025

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Penggunaan instrumen penelitian diperlukan untuk mengidentifikasi serta mengukur fenomena yang terjadi di lingkungan sosial maupun yang bersifat alamiah. Dalam pendekatan kuantitatif, instrumen memegang peranan penting dalam memperoleh data yang dibutuhkan.

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang berkaitan dengan fokus penelitian. Peneliti akan mengamati bagaimana kondisi di tempat kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan di kemenag Lamongan.

2. Kuesioner (Angket)

Peneliti menggunakan kuesioner berupa serangkaian pernyataan yang telah disusun terlebih dahulu dan diberikan kepada responden. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan isu atau persoalan yang menjadi fokus penelitian.⁸³ Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert merupakan salah satu bentuk skala ordinal yang digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat melalui serangkaian pernyataan dengan pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Setiap jawaban diberi nilai tertentu, kemudian seluruh skor dijumlahkan untuk memperoleh skor total.⁸⁴

Tabel 3. 2
Skala Likert⁸⁵

TINGKATAN	NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang memiliki hubungan erat dengan permasalahan yang diteliti. Dokumen tersebut bisa berupa buku, arsip, atau laporan yang memuat informasi penting untuk mendukung proses penelitian. Contoh dokumenn yang dikaji antara lain adalah profil instansi

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 160.

⁸⁴ Zainuddin Iba, Aditya Wardhana, and M Pradana, "*Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*," Yogyakarta: Eureka Media Aksara, 2024, 71.

⁸⁵ Iba, Wardhana, and Pradana, 74.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, data pegawai, serta bagan struktur organisasinya.

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden maupun sumber lainnya berhasil dikumpulkan. Proses analisis ini meliputi pengelompokan data sesuai variabel dan jenis responden, penabulasian data berdasarkan variabel, penyajian data untuk masing-masing variabel yang diteliti, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.⁸⁶

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Istilah validitas mengacu pada ketepatan serta ketelitian suatu data dan instrumen, dan juga bisa difahami sebagai keabsahan. Dalam penelitian, validitas data digunakan sebagai indikator untuk menilai ketepatan variabel yang diteliti. Proses uji validitas, juga dikenal sebagai uji keabsahan, menjadi langkah penting dalam memastikan integritas data.⁸⁷ Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0 untuk windows, dengan memperhatikan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Standart penilaian validitas dapat dilihat pada ketentuan sebagai berikut:

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 147.

⁸⁷ Abigail Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2023), 70.

- 1) Instrumen penelitian, seperti angket atau kuesioner, dianggap memenuhi kriteria valid jika nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh dibawah 0,05.
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig) lebih tinggi dari 0,05, maka instrumen tersebut tidak dapat dikatakan valid.⁸⁸

Tabel 3. 3
Uji Validitas

Uji Validitas	
Nilai signifikansi $\leq 0,05$	Valid
Nilai signifikansi $> 0,05$	<i>invalid</i>

Berikut adalah perhitungan uji validitas variabel etos kerja Islam yang terdiri dari 24 item pernyataan.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Etos Kerja islam (X₁)

Item	P-Value		Sig	Keterangan
EKI 1	0,05	>	0.001	Valid
EKI 2	0,05	>	0.001	Valid
EKI 3	0,05	>	0.001	Valid
EKI 4	0,05	>	0.001	Valid
EKI 5	0,05	>	0.001	Valid
EKI 6	0,05	>	0.001	Valid
EKI 7	0,05	>	0.001	Valid
EKI 8	0,05	>	0.001	Valid
EKI 9	0,05	>	0.001	Valid
EKI 10	0,05	>	0.001	Valid
EKI 11	0,05	>	0.001	Valid
EKI 12	0,05	>	0.001	Valid
EKI 13	0,05	>	0.001	Valid
EKI 14	0,05	>	0.001	Valid
EKI 15	0,05	>	0.001	Valid
EKI 16	0,05	>	0.001	Valid
EKI 17	0,05	>	0.001	Valid
EKI 18	0,05	>	0.001	Valid
EKI 19	0,05	>	0.001	Valid
EKI 20	0,05	>	0.001	Valid
EKI 21	0,05	>	0.001	Valid

⁸⁸ Soesana et al., 74.

Item	P-Value		Sig	Keterangan
EKI 22	0,05	>	0.001	Valid
EKI 23	0,05	>	0.001	Valid
EKI 24	0,05	>	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah, pada SPSS 27

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson, seluruh item pernyataan pada variabel X_1 yaitu Etos Kerja Islam dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Etos Kerja Islam layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja, hasil uji validitasnya adalah:

Tabel 3. 5
Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item	P-Value		Sig	Keterangan
LK 1	0.05	>	0.001	Valid
LK 2	0.05	>	0.001	Valid
LK 3	0.05	>	0.001	Valid
LK 4	0.05	>	0.001	Valid
LK 5	0.05	>	0.001	Valid
LK 6	0.05	>	0.001	Valid
LK 7	0.05	>	0.001	Valid
LK 8	0.05	>	0.001	Valid
LK 9	0.05	>	0.001	Valid
LK 10	0.05	>	0.001	Valid
LK 11	0.05	>	0.001	Valid
LK 12	0.05	>	0.001	Valid
LK 13	0.05	>	0.001	Valid
LK 14	0.05	>	0.001	Valid
LK 15	0.05	>	0.001	Valid
LK 16	0.05	>	0.001	Valid
LK 17	0.05	>	0.001	Valid
LK 18	0.05	>	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah, pada SPSS 27

Uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh butir pada variabel X_2 , yaitu Lingkungan Kerja, menunjukkan hasil yang bahwa

setiap item memiliki nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Berikutnya, variabel kinerja yang terdiri atas 15 item pernyataan.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	P-Value		Sig	Keterangan
K 1	0,05	>	0.001	Valid
K 2	0,05	>	0.001	Valid
K 3	0,05	>	0.001	Valid
K 4	0,05	>	0.001	Valid
K 5	0,05	>	0.001	Valid
K 6	0,05	>	0.001	Valid
K 7	0,05	>	0.001	Valid
K 8	0,05	>	0.001	Valid
K 9	0,05	>	0.001	Valid
K 10	0,05	>	0.001	Valid
K 11	0,05	>	0.001	Valid
K 12	0,05	>	0.001	Valid
K 13	0,05	>	0.001	Valid
K 14	0,05	>	0.001	Valid
K 15	0,05	>	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah, pada SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada tabel di atas, seluruh item dalam variabel kinerja (Y) di nyatakan valid. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya, sehingga data yang dikumpulkan benar-

benar mencerminkan tujuan penelitian. Uji ini juga digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan. Instrumen dikatakan reliabel jika menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi, yaitu ketika respon tetap stabil meskipun pengisian dilakukan pada waktu yang berbeda.⁸⁹ Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27.0.⁹⁰ Standart pengujian reliabilitas dapat dilihat pada ketentuan berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,700, maka reliabilitas instrumen dianggap rendah, yang mengindikasikan kemungkinan adanya satu atau beberapa item yang tidak reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,700, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.⁹¹

Tabel 3. 7
Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	
Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$	Reliabel
Nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$	Tidak Reliabel

Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

⁸⁹ Soesana et al., 75.

⁹⁰ Hildawati Hildawati et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 95.

⁹¹ Hildawati et al., 95–96.

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	P-value		Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Etos Kerja Islam (X_1)	0,870	>	0,700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,902	>	0,700	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,913	>	0,700	reliabel

Sumber: Data primer diolah, pada SPSS 27

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islam (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,870, yang berarti berada di atas batas minimal 0,700. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur etos kerja Islam. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902. Nilai ini juga melebihi standar minimum 0,700 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Sementara itu, variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913. Nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, sehingga instrumen pada variabel kinerja dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut..

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menjamin bahwa persamaan regresi yang dihasilkan benar-benar valid dan dapat digunakan dalam analisis. Sebelum masuk ke tahap analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, uji ini penting dilakukan agar diketahui apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan asumsi dasar regresi dan mampu

menghasilkan model linier yang optimal. Adapun uji asumsi klasik di penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah residual dari hasil regresi memiliki distribusi normal. Normalitas residual dapat dianalisis melalui visualisasi pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, di mana data seharusnya menyebar mengikuti garis diagonal. Alternatif lainnya adalah menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut:

- 1) Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig) melebihi angka 0,05.
- 2) Namun, jika nilai signifikansi (Sig) berada di bawah 0,05, maka

data tersebut tidak terdistribusi normal.⁹²

Tabel 3. 9
Uji Normalitas

Nilai Signifikansi (Sig) > 0,05	Data Terdistribusi Normal
Nilai Signifikansi (Sig) ≤ 0,05	Data Tidak Terdistribusi Normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dalam analisis regresi linier yang melibatkan *lebih* dari satu variabel independen, dengan tujuan

⁹² Citra Savitri et al., *Statistik Multivariat Dalam Riset* (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021), 2.

untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bebas. Jika ditemukan korelasi di antara variabel tersebut, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Pengujian ini biasanya menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan bahwa variabel-variabel bebas tidak saling mempengaruhi. Jika gejala multikolinearitas terdeteksi, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah mengeluarkan variabel yang memicu korelasi tersebut dari model. Kriteria multikolinearitas adalah, jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, dan model regresi dapat digunakan tanpa masalah. Namun, jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen, sehingga model perlu diperbaiki, misalnya dengan menghapus atau mengganti variabel yang bermasalah.⁹³

Tabel 3. 10
Uji Multikolinearitas

VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
VIF > 10	Terjadi Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians (ketidaksamaan residual) antar pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi syarat homoskedastisitas, yaitu memiliki varian residual yang sama. Jika

⁹³ Resista Vikaliana et al., *Ragam Penelitian Dengan SPSS* (Sukoharjo: Tahta Media Group, 2022), 16.

terjadi heteroskedastisitas, maka penaksiran model menjadi tidak efisien. Masalah ini lebih sering muncul pada data cross section. Untuk mendeteksinya, salah satu metode yang digunakan adalah uji White, dengan membandingkan nilai probabilitas terhadap tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), yang berarti varian residual antar pengamatan bersifat sama. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model dianggap mengalami heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual yang dapat memengaruhi keakuratan hasil regresi.⁹⁴

Tabel 3. 11
Uji Autokorelasi

Nilai Signifikansi (Sig) > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Nilai Signifikansi (Sig) ≤ 0,05	Terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Dalam analisis regresi linier, uji autokorelasi dilakukan sebagai langkah lanjutan ketika ditemukan indikasi bahwa variabel bebas memiliki hubungan satu sama lain. Jika hubungan itu terbukti, kondisi tersebut dikenal sebagai autokorelasi. Biasanya autokorelasi muncul karena data dikumpulkan secara berurutan pada waktu yang berdekatan. Karena itu, uji autokorelasi penting untuk memastikan apakah data penelitian mengalami masalah tersebut. Cara

⁹⁴ Vikaliana et al., 19.

mendeteksinya adalah menggunakan uji Durbin Watson (DW) pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria penilaiannya yaitu:

- 1) Jika nilai DW berada pada rentang $0 < DW < dL$, maka koefisien autokorelasi bernilai positif sehingga dapat disimpulkan terjadi autokorelasi positif.
- 2) Jika DW berada di antara $4 - dL$ hingga 4 , maka menunjukkan adanya autokorelasi negatif.
- 3) Jika nilai DW berada pada kisaran $2 < DW < 4 - dU$ atau $dU < DW < 2$, maka dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif.
- 4) Jika DW berada pada rentang $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, maka hasil pengujiannya belum meyakinkan.
- 5) Jika DW berada pada interval $dU < DW < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam data.⁹⁵

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Analisis ini menggunakan koefisien parsial guna mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun ketentuannya:

⁹⁵ Imam Machali, "Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif)" (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan ..., 2021), 135.

Tabel 3. 12
Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial	
Nilai Signifikansi (Sig) > 0,05	Tidak Terdapat Pengaruh
Nilai Signifikansi (Sig) ≤ 0,05	Terdapat pengaruh ⁹⁶

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 atau koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang mampu dijelaskan oleh gabungan variabel bebas (contohnya X_1 dan X_2). Apabila semua variabel yang relevan terhadap Y tercakup dalam model, maka nilai R^2 akan mendekati 1, menandakan bahwa hampir seluruh perubahan Y dapat diterangkan oleh model tersebut. Sebagai ilustrasi, jika nilai R^2 adalah 0,4, maka hanya 40% variasi Y yang dijelaskan oleh model, sedangkan 60% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Tidak ada standar pasti mengenai seberapa tinggi nilai R^2 harusnya, tetapi nilai yang lebih mendekati 1 biasanya menunjukkan model yang lebih baik.⁹⁷

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara umum, analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika

⁹⁶ Syarifuddin Syarifuddin and Ibnu Al Saudi, "Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan Spss" (Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022), 80.

⁹⁷ Syarifuddin and Saudi, 85.

hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut regresi linear sederhana. Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- 
- Y : Variabel independen (Kinerja)
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien Etos Kerja Islam
 X_1 : Etos Kerja Islam
 β_2 : Koefisien Lingkungan kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 ε : Tingkat Kesalahan⁹⁸

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

⁹⁸ Syarifuddin and Saudi, 73.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, tepatnya di Jalan Veteran No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur.⁹⁹

2. Profil Singkat Lembaga

a. Sejarah Berdirinya Kemenag Lamongan

Kantor Kementerian Agama kabupaten Lamongan merupakan lembaga *non-profit* yang berfokus pada pelayanan masyarakat di bidang keagamaan. Pada tahun 1945, urusan keagamaan di Kabupaten Lamongan masih berada di bawah kewenangan Bupati dan dipimpin oleh seorang penghulu yang ditunjuk oleh pemerintah daerah.

Kemudian, pada awal tahun 1946, secara resmi didirikan Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan berdasarkan surat keputusan dan ketentuan dari Departemen Agama Republik Indonesia. Pimpinan pertama kantor tersebut adalah Bapak R.M. Maksum, atau yang akrab disapa Mbah Maksum. Beliau dikenal sebagai seorang kyai mustahiq sekaligus penghulu kabupaten dari Karesidenan Bojonegoro. Selain menjabat sebagai kepala Kantor Urusan Agama Kabupaten

⁹⁹ Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, "Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan," 10 November 2025.

Lamongan, Mbah Maksu juga merangkap sebagai penghulu hakim di Pengadilan Agama yang pada awalnya dikenal dengan sebutan Departemen Agama bagian B.

ada periode tahun 1948 hingga 1949, terjadi kekosongan jabatan di Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan akibat situasi perang gerilya yang berlangsung saat itu. Pada masa tersebut, R.M. Maksu tidak berada di wilayah Lamongan karena berada di Bojonegoro. Meskipun demikian, terdapat Bapak Mustakin yang masih menetap di Lamongan, namun status kepegawaiannya telah dipindahkan sebagai penghulu di Kabupaten Tuban. Oleh karena itu, selama masa gerilya, pemerintah Republik Indonesia menunjuk Bapak Sasmito, seorang tokoh pejuang Islam, untuk memimpin Dinas Urusan Agama Kabupaten Lamongan, dengan K. Mustakin sebagai ajuan penghulu. Bersama para pegawai dan pejuang muslim lainnya, mereka tetap menjalankan tugas keagamaan di tengah kondisi perang.

Peranan Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan beserta seluruh aparatnya memiliki kontribusi yang sangat besar hingga ke pelosok kecamatan. Pengabdian dan jasa mereka diakui sebagai bagian penting dalam menjaga wibawa serta menegakkan pemerintahan Republik Indonesia pada masa perang gerilya. Para tokoh tersebut dikenal sebagai pejuang Islam yang memiliki pengaruh kuat di tengah masyarakat Kabupaten Lamongan.

Setelah berakhirnya masa perang gerilya, pemerintah Republik Indonesia kembali melakukan penataan administrasi pemerintahan. Pada periode ini, Bapak Sasmito ditetapkan sebagai Kepala Penghuluan Agama Kabupaten Lamongan. Sebelumnya, Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan dikenal dengan nama Departemen Agama Dinas Bagian A. Sementara itu, Bapak R.M. Maksu dikembalikan ke jabatannya sebagai Ketua Pengadilan Agama Kabupaten Lamongan. Seiring dengan perubahan tersebut, istilah “Bagian” pada Departemen Agama Dinas Bagian A dihapuskan dan diganti dengan nama Kantor Urusan Agama serta Penerangan Agama. Dalam pelaksanaannya, administrasi Kantor Urusan Agama bertindak sebagai perwakilan Departemen Agama di tingkat kabupaten, sedangkan Kantor atau Dinas Pengadilan Agama berdiri secara independen di bawah rektorat pusat.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010, terjadi perubahan penyebutan dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Seluruh peraturan, keputusan, maupun instruksi Menteri Agama atau pejabat lain di lingkungan Kementerian Agama yang sebelumnya menggunakan istilah Departemen Agama harus diganti sebagai Kementerian Agama. Selain itu, semua atribut resmi, seperti logo, lencana, badge, kop surat, stempel, papan nama, dan lain-lain yang masih menyebut Departemen Agama wajib diperbarui menjadi Kementerian Agama.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan berlokasi di halaman Masjid Jami' Lamongan. Seiring berjalannya waktu, kepemimpinan kantor ini mengalami beberapa pergantian dari periode ke periode berikutnya. Sejarah pergantian kepemimpinan Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan selama 10 tahun terakhir dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Drs. H. Muhamadu : 1994 s/d 1997
2. Drs. H. Asyhuri, MM : 1997 s/d 2003
3. Drs. H. Kusaiyin Wardani, M.Si : 2003 s/d 2005
4. Drs. H. Husnul Maram : 2005 s/d 2009
5. Drs. H. Lesksono, M.PdI : 2009 s/d 2011
6. Drs. H. Sholeh, M.Si : 2011 s/d 2013
7. Drs. H. Sunhaji, MA : 2013 s/d 2016
8. Drs. HM Syamsuri, M.Pd : 2017 s/d 2020
9. Fausi, SE, M.H.I, M.Pd.I : 2021 s/d 2022
10. H. Mohammad Muhlisin Mufa S.Ag, M.Pd.I : 2025 s/d
Sekarang¹⁰⁰

b. Letak Geografis dan Luas Wilayah

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan berlokasi di Jalan Veteran No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Lamongan memiliki luas wilayah sekitar 1.752 km² hingga 1.813 km²

¹⁰⁰ Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, "Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan," 10 November 2025.

dengan koordinat geografis antara 6°51'54" hingga 7°23'6" Lintang Selatan dan 112°4'41" hingga 112°33'12" Bujur Timur. Lokasi ini menunjukkan bahwa Lamongan berada di sisi utara Jawa Timur, dengan garis pantai menghadap Laut Jawa. Berikut adalah batasan wilayahnya:

Bagian Utara: berbatasan dengan Laut Jawa

Bagian Timur: Kabupaten Gresik

Bagian Selatan: Kabupaten Jombang dan Mojokerto

Bagian Barat: Kabupaten Bojonegoro dan Tuban

Kementerian Agama Kab. Lamongan memperlihatkan perkembangan pesat dengan adanya 27 KUA di dalamnya. Hal ini mencerminkan pertumbuhan dan perluasan layanan yang disediakan oleh kantor tersebut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah Kabupaten Lamongan.¹⁰¹

3. Visi dan Misi

Visi: Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Lamongan Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri Dan Sejahtera Lahir Batin.

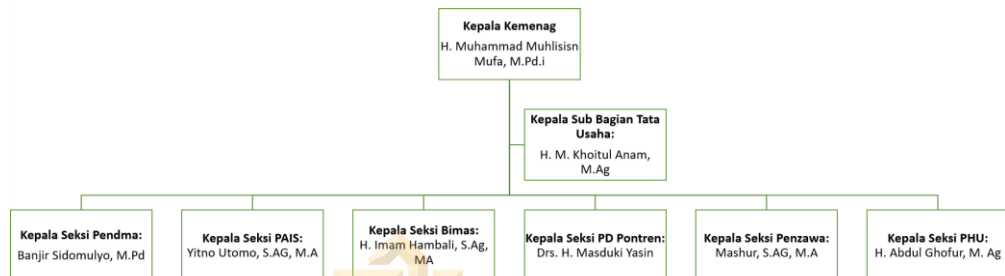
Misi:

- 1) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- 2) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
- 3) Meningkatkan penyelenggaraan haji dan umroh.

¹⁰¹ Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, "Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan," 10 November 2025.

- 4) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.¹⁰²

4. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Kantor Kemenag Lamongan
Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kemenag Lamongan

5. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama

a. Tugas

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

b. Fungsi

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

¹⁰² Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, "Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan," 10 November 2025.

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

6. Sarana dan Prasarana

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

- f. Kamar mandi
- g. Kantor penyelenggara haji dan umroh (PHU)
- h. Free wifi
- i. Ruangan ber-AC
- j. Dilengkapi dengan komputer, printer, mesin fotocopy, dsb.¹⁰³

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif Data Responden

Berdasarkan hasil data yang sudah terkumpul sebanyak 71 pegawai, terdiri dari 55 pegawai laki-laki dan presentase 77,5 % dan 16 pegawai perempuan dengan presentase 22,5%. Responden yang mengisi kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	55	77,5 %
2	Perempuan	16	22,5%

Sumber: Data Sekunder pegawai kemenag Lamongan. Diolah SPSS 27

2. Penyajian Data Tingkat Usia

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 40–49 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (38,0%). Selanjutnya, responden yang berusia 30–39 tahun berjumlah 22 orang (31,0%), kemudian ≥ 50 tahun sebanyak 16 orang (22,5%), dan sisanya berusia 20–29 tahun sebanyak 6 orang (8,5%).

¹⁰³ Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, “Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan,” 10 November 2025.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	20 – 29 tahun	6	8,5%
2	30 – 39 tahun	22	31,0%
3	40 – 49 tahun	27	38,0%
4	≥ 50 tahun	16	22,5%

Sumber: Data Sekunder pegawai kemenag Lamongan. Diolah SPSS 27

3. Penyajian Data Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) dengan jumlah 41 orang atau 57,7 %. Selanjutnya, sebanyak 27 responden atau 38% telah menempuh pendidikan Magister (S2), dan sisanya 3 responden atau 4,2% merupakan lulusan SMA atau sederajat.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	3	4,2%
2	Sarjana (S1)	41	57,7 %
3	Magister (S2)	27	38%

Sumber: Data Sekunder pegawai kemenag Lamongan. Diolah SPSS 27

4. Penyajian Data Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 64 responden atau 90,1% merupakan ASN, sedangkan 7 responden atau 9,9% merupakan non ASN.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	ASN	64	90,1%
2	Non ASN	7	9,9%

Sumber: Data Sekunder pegawai kemenag Lamongan. Diolah SPSS 27

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah residual dari hasil regresi memiliki distribusi normal. Normalitas residual dapat dianalisis melalui visualisasi pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, di mana data seharusnya menyebar mengikuti garis diagonal. Alternatif lainnya adalah menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut:

- a) Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig) melebihi angka 0,05.
- b) Namun, jika nilai signifikansi (Sig) berada di bawah 0,05, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.¹⁰⁴

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dan hasil yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig		P-value	Keterangan
Etos Kerja Islam (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	0,000	<	0,05	Tidak Terdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah, dari SPSS 27.

¹⁰⁴ Savitri et al., *Statistik Multivariat Dalam Riset*, 2.

Dari Tabel 4.4 diatas terlihat bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini berada di bawah kriteria 0,05, sehingga data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Menurut Ghozali, apabila data tidak normal, peneliti dapat menerapkan beberapa metode alternatif, di antaranya:

1) Transformasi data

2) Outlier data¹⁰⁵

Mengacu pada pendapat Ghozali, peneliti kemudian melakukan transformasi data menggunakan logaritma pada seluruh variabel. Setelah transformasi diterapkan, uji normalitas kedua dilakukan dan menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig		P-value	Keterangan
Log_Etoskerjaislam (X ₁)	0,200	>	0,05	Terdistribusi Normal
Log Lingkungan Kerja (X ₂)				

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Tabel diatas yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianalisis pada tahap selanjutnya.

¹⁰⁵ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8," Badan Penerbit Undip: Semarang, 2016, 89.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen saling berkorelasi. Jika variabel bebas memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, maka multikolinearitas dapat muncul dan membuat hasil regresi menjadi kurang akurat. Untuk mendeteksinya, digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan seberapa besar varians koefisien regresi meningkat akibat adanya korelasi antarvariabel. Jika multikolinearitas terdeteksi, peneliti dapat memperbaiki model dengan menghapus atau mengganti variabel yang bermasalah agar model menjadi lebih stabil. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah:

- a) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.¹⁰⁶

Pada bagian berikut disajikan hasil uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		P-value	Keterangan
Log_Etoskerjaislam (X ₁)	2,003	<	10	Bebas multikolinearitas
Log_Lingkungankerja (X ₂)	2,003	<	10	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Nilai *Variance Inflation Factor* pada masing-masing variabel yang ditampilkan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi

¹⁰⁶ Vikaliana et al., *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, 16.

multikolinearitas, karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10. Adapun rinciannya, variabel Etos kerja Islam (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 2,003 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 2,003.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi berbeda antar pengamatan. Model yang baik harus memenuhi homoskedastisitas, yaitu varian residual yang konstan. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka estimasi koefisien menjadi tidak efisien dan dapat mengganggu keakuratan hasil analisis. Masalah ini umumnya muncul pada data *cross-section*. Salah satu metode pendeteksi yang sering digunakan adalah uji White, dengan melihat nilai probabilitas (p-value) dibandingkan tingkat signifikansi 5%. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam regresi
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas¹⁰⁷

Berdasarkan uji yang telah dilakukan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, diperoleh hasil sebagai berikut:

¹⁰⁷ Vikaliana et al., 19.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig		P-value	Keterangan
Log_EtoskerjaIslam (X ₁)	0,275	>	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Log_Lingkungankerja (X ₂)	0,465	>	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel Etos Kerja Islam (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,275, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,465. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Autokorelasi

Dalam analisis regresi linier, uji autokorelasi dilakukan sebagai langkah lanjutan ketika ditemukan indikasi bahwa variabel bebas memiliki hubungan satu sama lain. Jika hubungan itu terbukti, kondisi tersebut dikenal sebagai autokorelasi. Biasanya autokorelasi muncul karena data dikumpulkan secara berurutan pada waktu yang berdekatan. Karena itu, uji autokorelasi penting untuk memastikan apakah data penelitian mengalami masalah tersebut. Cara mendeteksinya adalah menggunakan uji Durbin Watson (DW) pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria penilaiannya yaitu:

- 1) Jika nilai DW berada pada rentang $0 < DW < dL$, maka koefisien autokorelasi bernilai positif sehingga dapat disimpulkan terjadi autokorelasi positif.
- 2) Jika DW berada di antara $4 - dL$ hingga 4 , maka menunjukkan adanya autokorelasi negatif.
- 3) Jika nilai DW berada pada kisaran $2 < DW < 4 - dU$ atau $dU < DW < 2$, maka dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif.
- 4) Jika DW berada pada rentang $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, maka hasil pengujiannya belum meyakinkan.

Jika DW berada pada interval $dU < DW < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam data.¹⁰⁸

Tabel 4. 9

Hasil Uji Autokorelasi

N	71	
K	2	
DW	1,781	
dL	1.5577	$4 - dL = 2,4423$
dU	1.6733	$4 - dU = 2,3267$
Hasil		
$dU < DW < 4 - dU$	Tidak terjadi autokorelasi (+) (-)	
$1,6733 < 1,781 < 2,3267$		

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Berdasarkan hasil uji Durbin–Watson dengan nilai DW sebesar 1,781, jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi. Dan memperoleh nilai $1,6733 < 1,781 < 2,3267$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif pada model

¹⁰⁸ Machali, “Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif),” 135.

regresi, sehingga residual bersifat acak dan asumsi klasik terkait autokorelasi pada model regresi terpenuhi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Analisis ini menggunakan koefisien parsial guna mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil memiliki tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5%. Variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitas t kurang dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.		P-value	Kesimpulan
Log_Etoskerjaislam (X ₁)	0,000	<	0,05	H ₁ diterima
Log_Lingkungankerja (X ₂)	0,000	<	0,05	H ₂ diterima

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t pada tabel koefisien, diketahui bahwa variabel Etos kerja Islam (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel dinyatakan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam dan Lingkungan Kerja sama-sama memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua H_1 dan H_2 penelitian dinyatakan diterima.

b. Uji Determinasi (R^2)

Nilai R^2 atau koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang mampu dijelaskan oleh gabungan variabel bebas (contohnya X_1 dan X_2). Apabila semua variabel yang relevan terhadap Y tercakup dalam model, maka nilai R^2 akan mendekati 1, menandakan bahwa hampir seluruh perubahan Y dapat diterangkan oleh model tersebut.¹⁰⁹

Tabel 4. 11
Hasil uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,832 ^a	0,69	0,683	0,53160

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683. Ini berarti 68,3% variasi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dapat dijelaskan oleh Etos Kerja Islam dan Lingkungan Kerja dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini

¹⁰⁹ Syarifuddin and Saudi, "Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan Spss," 85.

3. Uji regresi linier berganda

Analisis yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel sekaligus menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini memanfaatkan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,180	,180		,999	,321
	Log_Etoskerjaislam (X_1)	,395	,081	,467	4,902	,000
	Log_Lingkungankerja (X_2)	,433	,095	,434	4,553	,000

a. Dependent Variable: Log_Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, dari SPSS 27

Berdasarkan pada Tabel, hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan perhitungan rumus memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pada penelitian ini ada sebagai berikut:

Kinerja pegawai = 0,180 + 0,395 etos kerja Islam + 0,433 lingkungan kerja + e

Dari persamaan diatas dapat di interpretasikan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa bila seluruh variabel independen tidak mengalami perubahan (konstan) maka variabel dependen tergolong sedang.
- b. Nilai koefisien variabel Etos Kerja Islam (X_1) sebesar 0,395 bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik implementasi nilai-nilai etos kerja Islam oleh pegawai, semakin meningkat pula kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, penerapan etos kerja Islam secara konsisten berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,433 bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, dan didukung fasilitas memadai berperan penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas pegawai.

D. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan ini memiliki tiga variabel yang telah diidentifikasi, diantaranya adalah dua variabel independen (X), yakni etos kerja Islam (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen

(Y). Hasil dari riset ini menyatakan, dalam konteks studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, yakni etos kerja Islam (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Namun pada variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis sebelumnya yang dirumuskan dan menyebutkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja diterima dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dalam sebuah organisasi atau instansi, etos kerja dan kinerja selalu berjalan beriringan dan tidak dapat dipisahkan. Kinerja yang optimal menjadi faktor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi atau instansi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Pegawai yang memiliki etos kerja baik akan menunjukkan kinerja lebih optimal, sedangkan etos kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja mereka.¹¹⁰

Tasmara mendefinisikan etos kerja sebagai sikap, kepribadian, dan keyakinan yang terbentuk dari kebiasaan, budaya, serta sistem nilai yang dianut individu. etos kerja Islam mendorong pegawai untuk bekerja tidak

¹¹⁰ Tarmizi Endrianto, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang," *Jurnal Studia Administrasi* 3, no. 1 (2021): 54.

hanya sebagai upaya mencapai tujuan duniawi, tetapi juga bentuk ibadah dan pengabdian yang memiliki nilai spiritual.¹¹¹ Hal ini diperkuat oleh pandangan Majelis Ulama Indonesia, yang menekankan bahwa etos kerja Islam merupakan aktualisasi dari amal sholeh yang memadukan produktivitas duniawi dan nilai-nilai religius.¹¹²

Selain itu, etos kerja Islam menekankan pentingnya kesungguhan dan disiplin dalam bekerja. Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39 menyatakan bahwa *"manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya"*. Ayat ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh upaya dan ketekunan yang dilakukan dalam bekerja. Dengan kata lain, individu yang menerapkan etos kerja Islam cenderung memiliki kesadaran penuh bahwa keberhasilan tidak datang secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari usaha yang konsisten, integritas, dan profesionalisme.¹¹³

Toto Tasmara berpendapat bahwa etos kerja Islam, yang didalamnya terdapat unsur kejujuran, komitmen, tanggung jawab, keteguhan sikap, keberanian, keikhlasan, kreativitas, dan kemandirian, turut menentukan kualitas kinerja seseorang. Nilai-nilai tersebut membentuk karakter kerja yang disiplin dan tekun, sehingga individu mampu menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab. Kejujuran dan tanggung jawab mendorong seseorang menghasilkan

¹¹¹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 27.

¹¹² Cha et al., "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja," 153.

¹¹³ Rahmawaty, Ahamed, and Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," 55.

pekerjaan yang berkualitas, sementara istiqomah dan keberanian membantunya tetap kuat ketika menghadapi kesulitan. Di sisi lain, keikhlasan, kreativitas, dan kemandirian memperkuat dorongan internal yang membuat tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Pemahaman bahwa bekerja merupakan bentuk pelayanan juga menciptakan orientasi positif terhadap mutu layanan, sehingga secara keseluruhan berpengaruh pada peningkatan kinerja individu maupun instansi.

Berdasarkan temuan penelitian, pengaruh etos kerja Islam yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dipahami melalui empat dimensi utama, yaitu akidah, ibadah, muamalah, dan akhlak. Dari sisi akidah, keyakinan bahwa pekerjaan merupakan amanah yang kelak dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT mendorong pegawai untuk bekerja dengan jujur, penuh tanggung jawab, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas. Pada aspek ibadah, kerja dipandang sebagai bagian dari pengabdian dan amal saleh, sehingga menumbuhkan sikap sungguh-sungguh, disiplin, dan ikhlas dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, aspek muamalah menekankan pentingnya kerja keras, profesionalisme, kemampuan bekerja sama, serta orientasi pelayanan kepada masyarakat. Nilai-nilai ini sejalan dengan teladan Rasulullah SAW yang menjalankan berbagai peran secara optimal dan bertanggung jawab. Adapun aspek akhlak tercermin dalam perilaku kerja yang menjunjung integritas, keadilan, penghargaan terhadap waktu, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Keempat aspek tersebut saling berkaitan

dan membentuk satu kesatuan etos kerja Islam yang secara berkelanjutan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Emy Laily Masruroh dkk,¹¹⁴ Faiz Indradjif Ahmad dkk,¹¹⁵ serta Risa Ani latifah¹¹⁶ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja yang baik mendorong munculnya komitmen, dedikasi, serta profesionalitas dalam menjalankan tugas. Dalam Islam, etika kerja menjadi pedoman penting yang mengatur bagaimana seseorang bekerja dengan jujur, adil, dan bertanggung jawab.¹¹⁷

Dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang berfokus pada pelayanan masyarakat, penerapan Etika Kerja Islam sangat relevan. Pegawai berinteraksi langsung dengan masyarakat sehingga sikap dan perilaku harus mencerminkan nilai-nilai etis. Dengan demikian, Etika Kerja Islam menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena prinsip-prinsipnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan menjaga citra lembaga di mata publik. Beberapa temuan tersebut, memperkuat penelitian ini, dimana etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja.

¹¹⁴ Emy Laily Masruroh et al., “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan:(Bagian Distributor Pt. Mayora),” *Khazanah: Journal of Islamic Studies*, 2024, 23–38.

¹¹⁵ Ahmad, Fanggidae, and Timuneno, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang).”

¹¹⁶ Latifah, “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.”

¹¹⁷ Masruroh et al., “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan:(Bagian Distributor Pt. Mayora),” 32.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis sebelumnya yang dirumuskan dan menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Secara statistik, hasil ini menegaskan bahwa perhatian manajemen terhadap aspek lingkungan kerja bukan hanya penting, tetapi juga memiliki dampak nyata terhadap pencapaian kinerja, sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan seringkali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai akan memudahkan karyawan bekerja dengan lebih optimal, sedangkan lingkungan yang kurang baik atau tidak tertata dapat menghambat produktivitas. Pengaruh ini muncul karena kondisi kerja berdampak langsung pada keadaan psikologis anggota tim, yang kemudian menentukan efektivitas kerja masing-masing individu.¹¹⁸

Berdasarkan pandangan Sedarmayati, lingkungan kerja meliputi semua alat, bahan, situasi sekitar tempat kerja, teknik pelaksanaan kerja, serta

¹¹⁸ R A Dinda Thalia et al., "The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa," *Jurnal Ekonomi* 13, no. 01 (2024): 2287.

tata cara pengaturan pekerjaan yang dilakukan baik oleh individu maupun oleh tim.¹¹⁹

Lingkungan kerja berperan sebagai sarana yang mendukung kelancaran proses pekerjaan, dengan memperhatikan kenyamanan dan keselamatan bagi para pegawai. Suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan kondisi di suatu instansi yang menjadi tempat para pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan mereka.¹²⁰ Penelitian ini, didukung oleh beberapa studi yang telah dilakukan sebelumnya. Diantaranya studi yang dilakukan oleh Dinda Thalia dkk,¹²¹ Ninik Anggraini,¹²² serta Yulinda Susanti dan Syamsi Mawardi¹²³ yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi karena suasana yang mendukung membuat karyawan lebih fokus dan tenang dalam bekerja. Pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta penataan ruang yang rapi membantu menciptakan kondisi yang mendorong produktivitas. Ketika fasilitas

¹¹⁹ Aisyah, "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus," 55.

¹²⁰ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 181.

¹²¹ Thalia et al., "The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa."

¹²² Ninik Anggraini, "The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance," *Journal of Economics and Business Letters* 4, no. 1 (2024): 11–22.

¹²³ Yulinda Susanti and Syamsi Mawardi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan," *Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 1 (2024): 323–32.

tersedia dengan baik, karyawan lebih mudah menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kebisingan, gangguan, atau tata ruang yang kurang tertata dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan dengan atasan dan rekan kerja juga berpengaruh besar. Hubungan yang baik dan komunikasi yang lancar menciptakan kenyamanan psikologis dan meningkatkan motivasi. Namun, konflik dan kurangnya dukungan sosial dapat menurunkan semangat serta produktivitas.¹²⁴ Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan langkah strategis yang perlu diperhatikan manajemen dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal.



¹²⁴ Agustina Mogi, Krida Puji Rahayu, and Siti Aesah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 01 (2024): 51.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah melalui proses analisis data dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan koefisien regresi sebesar 0,395, nilai t 4,902, dan tingkat signifikansi 0,000. Etos kerja Islam mendorong pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dengan memandang pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Nilai-nilai akidah, ibadah, muamalah, dan akhlak yang terintegrasi dalam etos kerja Islam terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dalam konteks Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, penerapan etos kerja Islam menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kualitas pelayanan kepada masyarakat serta menjaga citra positif lembaga.
2. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,433, nilai t 4,553, dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkait dapat diterima. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, dan didukung fasilitas memadai meningkatkan motivasi, kondisi

psikologis, efektivitas, serta produktivitas pegawai. Sesuai pandangan Sedarmayati, lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, suasana, teknik, dan pengaturan pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, terdapat sejumlah saran yang dapat diajukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Sebagai institusi yang memiliki tugas memberikan layanan di bidang keagamaan, peningkatan dan pengoptimalan kinerja pegawai perlu selalu menjadi perhatian. Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan disarankan untuk terus memperkuat penerapan etos kerja Islam melalui pembinaan berkelanjutan dan internalisasi nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme, serta diiringi dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas memadai agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja pegawai semakin optimal dan kualitas pelayanan publik tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian, seperti menambahkan faktor kepemimpinan, motivasi, budaya

organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan wilayah penelitian agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sekaligus memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



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

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ratu Noorita, and Muh Rizal Halim. "Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Konteks Kerja Fleksibel." *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 1 (2024): 331–39.
- Aeni, Rani Nur, Mila Karmila, and Depy Muhamad Pauzy. "The Effect of Compensation and Leadership Style on Employee Performance at CV. Giri Putra in the City of Tasikmalaya." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 2, no. 2 (2023): 89–102.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring Mappamiring, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, no. 1 (2022): 287–98.
- Ahmad, Fais Indradjif, Rolland E Fanggidae, and Tarsisius Timuneno. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Kupang)." *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis* 6, no. 2 (2024).
- Aisyah, Nur. "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus." CV AA Rizky, 2021.
- Alaâ, Muhammad. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam." *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)* 9, no. 1 (2023): 55–72.
- Alfajriyah, Elfa, and Fahrur Rozi. *Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Prima Di Lingkungan Administrasi Kantor*. 1st ed. Semarang: Universitas negeri Semarang, 2025. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.289>.
- Anggraini, Ninik. "The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance." *Journal of Economics and Business Letters* 4, no. 1 (2024): 11–22.
- Ardiansyah, Robby, and Ina Ratnamiasih. "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 14, no. 2 (2021): 58–63.
- Armansyah, Armansyah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 3, no. 1 (2024): 81–93.
- Cha, Nurul Azizah, Misbahuddin Misbahuddin, Ibtisam Ibtisam, and Herman Herman. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja." *Minhaj: Jurnal*

Ilmu Syariah 2, no. 2 (2021): 131–48.
<https://doi.org/10.52431/minhaj.v2i2.406>.

Dewi, Komang Trisna Sari. “Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *ARTHA SATYA DHARMA* 14, no. 1 (2021): 96–103.

Diamantidis, Anastasios D, and Prodromos Chatzoglou. “Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 68, no. 1 (2019): 171–93.

Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.

Endrianto, Tarmizi. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.” *Jurnal Studia Administrasi* 3, no. 1 (2021): 46–57.

Firli, Refi Dwi, and Mudji Kuswinarno. “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)* 1, no. 2 (2024): 88–97.

Fitriyani, Diyah, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 1 (2019): 24–34.

Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 224–34.

Ghazali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*.” Badan Penerbit Undip: Semarang, 2016.

Helmy Syamsuri, Abdul Sumarlin, and Ahmad Mujahid Muhammad Yusuf. “Etos Kerja Dalam Al-Qur’an.” *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 284–99.

Hildawati, Hildawati, Lalu Suhirman, Bayu Fitra Prisuna, Liza Husnita, Budi Mardikawati, Santi Isnaini, Wakhyudin Wakhyudin, Hermawan Setiawan, Yayan Hadiyat, and Alvian M Sroyer. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Iba, Zainuddin, Aditya Wardhana, and M Pradana. “Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Yogyakarta: Eureka Media Aksara*, 2024.

Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Al Qur’an Al Hufaz Terjemah Dan*

Tajwid Warna. Bandung: Cordoba, 2019.

Ishad, Mohamad Fihkri Azim, and Ahmad Hanfan. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 16, no. 2 (2024): 238–55.

Juliani, Lilis, Asri Djauhar, and Herman Titop. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari." *Sultra Journal of Economic and Business* 4, no. 1 (2023): 72–85.

Kaironi, Kaironi, and Endah Nur Fitriyani. "Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja: Studi Pada PT Astra International Tbk Cabang Ungaran." *Journal of Management and Digital Business* 3, no. 1 (2023): 59–68.

Kang, Sir. "Refleksi 20 Mei 2025: Kebangkitan Nasional Dalam Etos Kerja Dan Kepemimpinan Publik." *Satukanindonesia.com*, 2025. <https://www.satukanindonesia.com/refleksi-20-mei-2025-kebangkitan-nasional-dalam-etos-kerja-dan-kepemimpinan-publik/>.

Kurniawan, Ahmad Agin, Jalaludin Jalaludin, and Saepul Bahri. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta." *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2024): 82–100.

Lamongan, Kementerian Agama Kabupaten. "Profil Kementerian Agama Kabupaten Lamongan," 2025.

Latifah, Risa Ani. "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General* 3, no. 1 (2024): 102–10.

Lestari, Rini, Dimas Nurjaya, and Innez Assyffa Andien Wahyuningtyas. "The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance." *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies* 3, no. 2 (2023): 1.

Machali, Imam. "Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif)." Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2021.

Mahmudah, Enny W, and Endang Siswati. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019.

- Masruroh, Emy Laily, Mohamad Toha, Rahma Sandhi Prahara, and Ardiyansyah Ardiyansyah. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan:(Bagian Distributor Pt. Mayora)." *Khazanah: Journal of Islamic Studies*, 2024, 23–38.
- Mogi, Agustina, Krida Puji Rahayu, and Siti Aesah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 01 (2024): 44–53.
- Mokoagow, Mutiara, Greis Sendow, and Rudie Lumantow. "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 4 (2022): 2061–71.
- Muliani, Marta, Muhammad Asdar, and Abdul Haris. "The Effect Of Work Environment On Employee Performance: A Systematic Literature Review." *Journal Management And Business* 1, no. 1 (2023): 60–70.
- Mustikasari, Ajeng Afifah, Ari Sulistyowati, Christophorus Indra Wahyu Putra, and Tyna Yunita. "The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance in the Fire Department." *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management* 1, no. 03 (2023): 153–65.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.
- Negara, Satura Abdi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Jombang)." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 23 (2023): 699–712.
- Nugroho, Susilo Aji, and Awan Santosa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 1631–38.
- Nurannisa, Nurannisa, Nurlaily Muzayyanah, Nurul Azmyah Marfuah Tajuddin, and Hilwa Anwar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Dan Sulawesi Barat." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1, no. 3 (2024): 88–94.
- Nurgazali, Nurgazali, Muhammad Iqbal Ahmad, and Jumhur Salam. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene." *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 128–32.

- Palgunadhi, Hasri, Indarto Indarto, and Yuli Budiati. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Sustainable Business Journal* 2, no. 2 (2023): 89–98.
- Rahmawaty, Anita, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman. "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator." *EQUILIBRIUM* 10, no. 1 (2022): 71–90.
- Rasendriya, Utari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak." *EROY (Economics Research and Organizational Study)* 1, no. 1 (2023): 12–19.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati, and Ervin Nora Susanti. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok tengah: Forum Pemuda Aswaja, 2020.
- Santoso, Muhammad Hery, Sidrotun Naim, Suroso Suroso, Magna Anissa A Hayudini, and Prabin Shrestha. "Influence of Work Environment and Employee Competence Analysis on Employee Performance." *Chanos Chanos* 21, no. 1 (2023): 31–40.
- Savitri, Citra, Syifa Pramudita Faddila, Irmawartini Irmawartini, Hanif Rani Iswari, Choirul Anam, Silvana Syah, Sri Rochani Mulyani, et al. *Statistik Multivariat Dalam Riset*. Bandung: CV Widina Media Utama, 2021.
- Setiabudi, Ahmat, Anggraini Sukmawati, and Siti Jahroh. "The Impact of Islamic Work Ethic on Employee Performance The Role of Knowledge-Sharing Behavior in Indonesia's Fast-Food Companies." *Business Review and Case Studies* 5, no. 2 (2024): 178.
- Setyo, Tri. "Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul." *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 3, no. 2 (2016): 137–49.
- Shammout, Mohamad. "The Impact of Work Environment on Employees Performance." *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science* 3, no. 11 (2021): 78–101.
- Soesana, Abigail, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Sony Kuswandi, Lena Sastri, Ilham Falani, Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, and Hana Lestari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugma, Septiyana Harti. "The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance." *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 2

(2022): 169–80.

Sunardi, Didi. “Etos Kerja Islami.” *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2021).

Susanti, Yulinda, and Syamsi Mawardi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan.” *Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 1 (2024): 323–32.

Sutaguna, I Nyoman Tri, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, and Pawit Wartono. “The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance.” *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science* 3, no. 01 (2023): 367–81.

Syamsul, Tri Damayanty, Feliks Arfid Guampe, Nuruz Amzana, Faruq Alhasbi, Yusriani Yusriani, Aries Yulianto, Juwita Desri Ayu, Giri Widakdo, Fitria Virgantari, and Hasmar Halim. “Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya.” *Penerbit Tahta Media*, 2023.

Syarifuddin, Syarifuddin, and Ibnu Al Saudi. “*Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*.” Palangkaraya: Bobby Digital Center, 2022.

Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

Thalia, R A Dinda, Sabeli Aliya, Muji Gunarto, and Sulaiman Helmi. “The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa.” *Jurnal Ekonomi* 13, no. 01 (2024): 2278–90.

Trihono, Kadri. “*Rancangan Penelitian*.” Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Udin, Udin, Radian Dananjoyo, Mohsin Shaikh, and Densy Vio Linarta. “Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships.” *Sage Open* 12, no. 1 (2022): 21582440221085264.

Ulfah, Novita Rochmatu. “, Pengaruh Leadership, Etos Kerja Islam, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Tumang Boyolali.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General* 3, no. 1 (2024): 93–101.

Usman, Susanti, K M T Lasiatun, Meike Negawati Kesek, Dodi Setiawan Riatmaja, Jedithjah Naapia Tamedi Papia, and A Mukhtar. “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 10462–68.

Vikaliana, Resista, Agung Pujiyanto, Awin Mulyati, Renatalia Fika, Reza Ronaldo, Heru Kreshna Reza, Edward Ngii, Franciscus Dwikotjo, Suharni, and Laila

Ulfa. *Ragam Penelitian Dengan SPSS*. Sukoharjo: Tahta Media Group, 2022.

Yantu, Irwan, Agus Hakri Bokingo, and Zulkifli S Muhsana. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo.” *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2022): 80–88.



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nushrotul Wafiroh
 NIM : 211103040008
 Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
 Fakultas : Dakwah
 Universitas : Universitas islam negeri Kai Haji Achmad Siddiq jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”** bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Jember, 24 November 2025

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



Nushrotul Wafiroh
NIM: 211103040008

BLANKO BIMBINGAN



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

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id Website : www.fakultasdakwah.uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Nushrotul Wapirah
NIM : 2111030400008
Fak : Dakwah
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN Kementag Lamongan
Dosen Pembimbing : Aprilya Fitriyani, S.M.B., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	9 Juni '25	Matris dan bab I	df
2	25 Juni '25	Revisi bab I, Bab II dan III	df
3	10 September '25	Revisi Bab II dan III, A cc Sempuro	df
4	13 Oktober '25	Revisi Sempuro	df
5	21 Oktober '25	Bimbingan kuesioner penelitian	df
6	12 November '25	Bimbingan Bab IV & olah data	df
7	21 November '25	Revisi Bab IV, Bab V	df
8	29 November '25	Bimbingan Lampiran	df
9	25 November '25	Revisi Lampiran	
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Mengetahui
Kepala Manajemen Dakwah
Aprilya Fitriyani, S.M.B., M.M.
NIP. 199109232018012002

SURAT IZIN PENELITIAN



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

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



Nomor : B. 5483/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 10 /2025 2 Oktober 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pimpinan Kantor Kementerian agama Kabupaten Lamongan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nushrotul Wafiroh
NIM : 211103040008
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : IX (sembilan)

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

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Etos Kerja islam dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan NON ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan"

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



SURAT SELESAI PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN**

Jalan Veteran Nomor 10 Lamongan 62212
Telepon (0322) 321175; Faksimile (0322) 315650
E-mail: kablamongan@kemenag.go.id

Nomor : B- 4063 /Kk.13.18.01/HM.01/12/2025

23 Desember 2025

Sifat : Biasa

Lampiran: -

Hal : Selesai Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
di Jember

Memenuhi Surat Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Nomor : B-5483/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/10/2025 tanggal 2 Oktober 2025, perihal permohonan izin penelitian, maka dengan ini kami memberi izin Mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember tersebut di bawah ini melaksanakan dan menyelesaikan penelitian/riset di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan selama kurang lebih 30 hari, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun nama mahasiswa tersebut sebagai berikut :

NO	N A M A	N I M
1.	Nushrotul Wafiroh	211103040008

Demikian atas perhatian dan kerjasama disampaikan terima kasih.

Kepala Kantor,

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



Mohammad Muhlisin Mufa



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : eleND4EH

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Pengaruh Etos Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegaawai ASN dan Non ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan	Etos Kerja Islam (X_1)	(x_1) Indikator Etos Kerja Islam menurut Toto Tasmara: 1. Jujur dan memiliki komitmen. 2. Bertanggung jawab. 3. Istiqomah dalam bekerja sehingga memiliki pendirian kuat. 4. Berani menghadapi tantangan. 5. Ikhlas dan bermoral tinggi. 6. Kreatif dalam bekerja. 7. Mandiri dalam bekerja. 8. Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan.	Sumber data primer: kuesioner Sumber data sekunder: 1. Artikel 2. Buku 3. Data-data Kemenag	a. Pendekatan penelitian: kuantitatif b. Jenis penelitian: penelitian kausalitas c. Populasi: seluruh pegawai ASN dan Non ASN Kantor Kementetian Agama Kabupaten Lamongan d. Sampel: Sampel jenuh e. Lokasi penelitian: Kantor Kementetian Agama Kabupaten Lamongan f. Teknik pengumpulan data: kuesioner g. Analisis data: analisis regresi linier berganda	1. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN Kantor Kementetian Agama Kabupaten Lamongan? 2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN dan Non ASN Kantor Kementetian Agama Kabupaten Lamongan?
	Lingkungan Kerja (X_2)	(X_2) menurut Sedarmayanti (2009) ruang lingkup			

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
		lingkungan kerja yaitu: 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja. 3. Kebisingan di tempat kerja. 4. Bau tidak sedap di tempat kerja. 5. Keamanan di tempat kerja. 6. Hubungan antar pegawai			
	Kinerja (Y)	(Y) Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian			

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian

Pengaruh Etos Kerja islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

A. Pengantar

Saya Nushrotul Wafiroh mahasiswi Universitas Islam Negeri Kia Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk penelitian, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

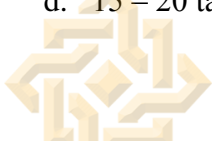
1. Sebelum mengisi pernyataan berikut. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Jawablah setiap pernyataan sesuai pendapat Bapak/Ibu dengan jujur, karena kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar/salah.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu berikan tanda “check list” (✓) pada kolom yang tersedia.
4. Keterangan pilihan:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak setuju
5. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya. Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya. Terima kasih.

C. Responden Penelitian

Nama:

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

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki

- b. Perempuan
 2. Usia responden
 - a. 20 – 29 tahun
 - b. 30 – 39 tahun
 - c. 40 – 49 tahun
 - d. ≥ 50 tahun
 3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/Sederajat
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Magister (S2)
 - e. Doktor (S3)
 4. Masa Kerja
 - a. ≤ 5 tahun
 - b. 5- 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. 15 – 20 tahun
 - e. ≥ 25 tahun
 5. Status kepegawaian
 - a. ASN
 - b. Non-ASN
- 

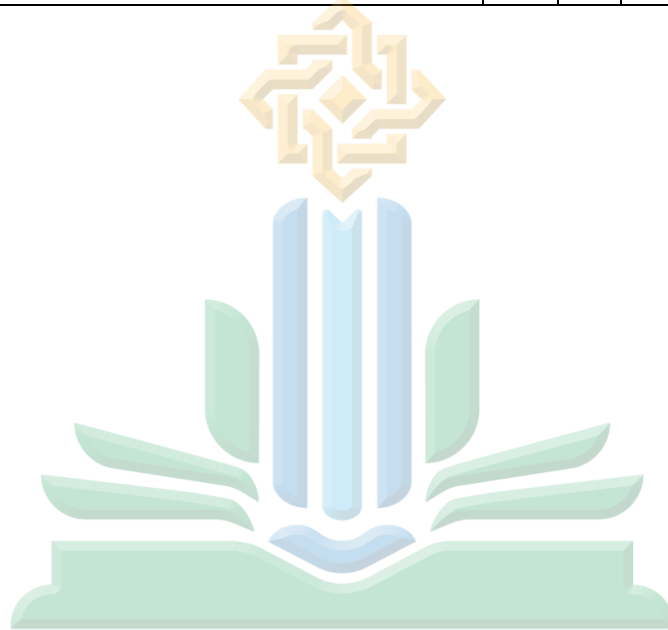
NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
VARIABEL X₁ (ETOS KERJA ISLAM)						
a. Jujur dan memiliki komitmen						
1	Saya selalu jujur dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja yang berlaku.					
3	Saya mengakui perbuatan saya ketika melakukan kesalahan.					
b. Bertanggung jawab						
4	Saya menyelesaikan tugas kerja dengan penuh tanggung jawab.					
5	Saya menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan niat sebagai bentuk ibadah.					
6	Saya berusaha meminimalkan kesalahan yang dapat merugikan instansi dan rekan kerja.					
c. Istiqomah dalam bekerja						
7	Saya konsisten menjalankan tugas kerja dengan sungguh-sungguh setiap hari.					
8	Saya menjaga kestabilan semangat kerja tanpa mudah terpengaruh suasana hati.					
9	Saya tetap semangat bekerja meskipun tidak mendapat pujian atau pengakuan.					
d. Berani menghadapi tantangan						

10	Saya tidak menghindar dari tugas yang sulit dan menantang.					
11	Saya selalu siap mencoba hal baru dalam pekerjaan.					
12	Saya menghadapi masalah kerja dengan solusi, bukan mengeluh.					
e. Ikhlas dan bermoral tinggi						
13	Saya bekerja tanpa mengharapkan imbalan berlebih dan pengakuan.					
14	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan atasan.					
15	Saya menolak melakukan hal yang melanggar nilai atau aturan kerja.					
f. Kreatif dalam bekerja						
16	Saya berinisiatif memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan.					
17	Saya tidak terpaku pada satu cara saat menghadapi kesalahan kerja.					
18	Saya terbuka terhadap perubahan untuk meningkatkan hasil kerja.					
g. Mandiri dalam bekerja						
19	Saya menyelesaikan sendiri pekerjaan saya sebagai bentuk amanah yang harus saya jalankan.					
20	Pekerjaan membuat saya menjadi mandiri sehingga tidak menjadi tanggungan orang lain.					
21	Pendapatan yang saya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
h. Menganggap pekerjaan sebagai bentuk pelayanan						
22	Saya melakukan pekerjaan dengan profesional dan penuh pengabdian.					
23	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal dan penuh kerendahan hati.					
24	Saya senang jika hasil kerja saya memudahkan urusan orang lain.					
VARIABEL X₂ (LINGKUNGAN KERJA)						
a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja						
25	Cahaya di dalam ruang kerja saya baik					

	untuk mendukung aktivitas kerja.					
26	Cahaya di tempat kerja tidak menyebabkan silau atau rasa tidak nyaman.					
27	Sumber cahaya di tempat kerja tersebar merata di seluruh area kerja.					
b. Sirkulasi udara di tempat kerja						
28	Tempat kerja memiliki ventilasi yang cukup untuk sirkulasi udara.					
29	Ventilasi dan pendingin udara di tempat kerja membantu menjaga kualitas udara di ruang kerja.					
30	Udara di tempat kerja segar dan tidak pengap.					
c. Kebisingan di tempat kerja						
31	Suara mesin kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, dll) yang ada di ruang kerja tidak mengganggu aktivitas kerja saya.					
32	Kebisingan kendaraan dari jalan raya tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
33	Musik yang sesuai dengan jiwa saya bisa menambah inspirasi dalam bekerja.					
d. Bau tidak sedap di tempat kerja						
34	Di sekitar tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara.					
35	Tempat kerja saya memiliki sistem pengharum atau ventilasi yang dapat mengurangi bau.					
36	Tidak ada bau menyengat yang mengganggu produktivitas kerja saya di kantor.					
e. Keamanan di tempat kerja						
37	Tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang memadai (CCTV, satpam, dll).					
38	Saya merasa aman terhadap risiko pencurian atau tindak kriminal di tempat					

	kerja.					
39	Prosedur evakuasi darurat di tempat kerja sudah disosialisasikan dengan jelas.					
f. Hubungan pegawai						
40	Komunikasi antar bawahan dan pimpinan sudah terjalin dengan baik.					
41	Saya menjalin komunikasi yang harmonis antar rekan kerja.					
42	Teamwork di tempat kerja berjalan dengan baik dalam menyelesaikan tugas bersama.					
VARIABEL Y (KINERJA)						
a. Kualitas kerja						
43	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil rapi dan detail.					
44	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dari hasil kerja saya.					
45	Hasil kerja saya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan instansi.					
b. Kuantitas kerja						
46	Saya mampu menyelesaikan seluruh target kerja yang telah diberikan.					
47	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang diminta.					
48	Saya menghasilkan output kerja dengan jumlah yang konsisten setiap harinya.					
c. Ketepatan waktu						
49	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
50	Saya jarang menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
51	Saya dikenal sebagai orang yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.					
d. Efektivitas						
52	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara paling efisien.					
53	Saya mampu mengoptimalkan waktu dan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

54	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu mengulang karena kesalahan.					
e. Kemandirian						
55	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan.					
56	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menjalankan tugas.					
57	Saya tidak bergantung pada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					



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

TABULASI DATA

TABULASI DATA ETOS KERJA ISLAM (X₁)

No. Resp	X 11	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X1. 22	X1. 23	X1. 24	TOTA L X1	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	102
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	112
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	114
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	109
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	103
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	95
14	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	103
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	114
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	101
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	110
18	4	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	95
19	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	106
20	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	104
21	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	104
22	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	110
23	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	104
24	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	103

No. Resp	X 11	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X1. 22	X1. 23	X1. 24	TOTA L X1	
52	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	112
53	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	106
54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
55	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	105
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
57	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	109
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	119
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	109
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
63	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	109
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	100
65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	95
66	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	101
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
69	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	102
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	111
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120

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

TABULASI DATA LINGKUNGAN KERJA (X₂)

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	TOTAL X2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	70
5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	66
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	57
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	80
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73
5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	77
4	5	5	4	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	2	67
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	80
2	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	76
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	83
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	83
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	78
5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	78
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	80
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	83

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	TOTAL X2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	83
3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	75
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	61
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	69
5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

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

TABULASI DATA KINERJA (Y)

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	Y. 15	TOTAL Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	72
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	66
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	69
3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	67
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	67
4	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	60
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	70
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	3	63
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	68
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	68
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	71
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	67
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	63
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	71
5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	64
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	68
5	3	4	3	5	2	4	2	4	4	3	5	5	4	4	57
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	69
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	71
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	71

TABULASI DATA INTERVAL

TABULASI DATA INTERVAL ETOS KERJA ISLAM (X₁)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	3,629	5,621	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	3,571	5,182	5,621	5,402	5,225
4,338	4,134	4,362	5,254	5,582	5,726	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	3,629	4,000	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	4,249	6,225	4,530	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	5,182	5,621	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	3,571	5,182	5,621	5,402	5,225
4,338	4,134	5,831	5,254	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	5,182	4,000	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	4,073	3,841	4,677	3,571	5,182	5,621	3,982	3,755
5,777	4,134	4,362	5,254	5,582	4,249	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	3,629	4,000	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	4,071	4,249	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	2,738	3,629	4,000	3,982	3,755
4,338	5,511	4,362	5,254	4,071	4,249	6,225	4,530	4,098	2,916	3,841	4,677	3,571	5,182	5,621	2,789	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	4,530	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	5,182	4,000	3,982	5,225
4,338	4,134	4,362	5,254	5,582	4,249	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	5,182	4,000	3,982	3,755
4,338	5,511	4,362	3,958	5,582	4,249	6,225	4,530	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	3,629	4,000	5,402	5,225
4,338	3,000	5,831	5,254	3,000	3,000	4,677	6,035	3,000	2,916	2,622	6,225	2,738	3,629	5,621	2,789	5,225
4,338	5,511	4,362	3,000	5,582	5,726	4,677	6,035	5,602	4,073	3,841	4,677	4,875	5,182	4,000	3,982	5,225
4,338	5,511	5,831	3,958	5,582	4,249	4,677	6,035	5,602	2,000	5,311	6,225	2,738	5,182	5,621	2,789	5,225
4,338	4,134	3,000	3,000	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	4,073	3,841	6,225	4,875	3,629	5,621	3,982	5,225
4,338	4,134	5,831	5,254	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	4,073	5,311	4,677	3,571	5,182	5,621	5,402	3,755

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17
4,338	4,134	5,831	3,000	3,000	4,249	4,677	6,035	4,098	4,073	5,311	4,677	4,875	5,182	5,621	3,982	3,755
4,338	4,134	3,000	3,958	5,582	5,726	4,677	6,035	5,602	4,073	5,311	6,225	3,571	3,629	4,000	3,982	2,622
4,338	3,000	4,362	3,000	5,582	5,726	6,225	6,035	4,098	5,449	5,311	4,677	4,875	3,629	4,000	5,402	5,225
3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	5,726	3,000	4,530	5,602	4,073	5,311	6,225	4,875	3,629	5,621	5,402	5,225
4,338	3,000	4,362	3,000	4,071	5,726	4,677	4,530	3,000	5,449	3,841	4,677	4,875	5,182	4,000	5,402	5,225
4,338	5,511	4,362	5,254	4,071	5,726	6,225	4,530	4,098	4,073	3,841	6,225	2,738	3,629	5,621	3,982	5,225
3,000	4,134	5,831	3,958	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	5,449	5,311	4,677	4,875	2,000	5,621	2,000	5,225
3,000	4,134	5,831	5,254	4,071	5,726	6,225	6,035	4,098	4,073	5,311	4,677	3,571	5,182	5,621	3,982	5,225
5,777	3,000	4,362	5,254	5,582	3,000	4,677	6,035	5,602	4,073	3,841	6,225	3,571	3,629	4,000	5,402	3,755
4,338	4,134	5,831	3,000	5,582	4,249	6,225	4,530	5,602	5,449	5,311	4,677	3,571	3,629	5,621	3,982	3,755
5,777	4,134	5,831	5,254	4,071	5,726	6,225	4,530	5,602	4,073	5,311	6,225	4,875	3,629	4,000	3,982	5,225
4,338	4,134	5,831	3,000	4,071	5,726	4,677	6,035	4,098	2,916	5,311	6,225	3,571	5,182	4,000	5,402	3,755
4,338	5,511	4,362	3,958	4,071	5,726	6,225	3,000	5,602	5,449	5,311	4,677	4,875	5,182	5,621	5,402	3,755
4,338	5,511	4,362	5,254	4,071	5,726	6,225	6,035	5,602	4,073	5,311	6,225	3,571	5,182	5,621	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	3,958	5,582	5,726	6,225	4,530	5,602	4,073	3,841	6,225	4,875	5,182	5,621	3,982	5,225
4,338	5,511	4,362	5,254	5,582	4,249	6,225	6,035	4,098	5,449	3,841	4,677	4,875	3,629	5,621	5,402	5,225
4,338	5,511	4,362	3,958	5,582	4,249	6,225	4,530	5,602	4,073	5,311	6,225	3,571	3,629	5,621	5,402	2,622
4,338	5,511	4,362	5,254	5,582	4,249	6,225	6,035	5,602	4,073	5,311	4,677	4,875	5,182	4,000	5,402	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	3,841	6,225	2,000	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	4,134	5,831	3,958	5,582	5,726	4,677	6,035	5,602	4,073	5,311	6,225	4,875	3,629	4,000	5,402	5,225
3,000	4,134	5,831	3,958	4,071	4,249	6,225	6,035	4,098	4,073	3,841	6,225	4,875	5,182	4,000	3,982	5,225
4,338	4,134	5,831	3,958	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	5,449	5,311	6,225	3,571	5,182	5,621	5,402	3,755
4,338	5,511	5,831	3,958	5,582	5,726	6,225	6,035	4,098	5,449	5,311	6,225	4,875	3,629	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	4,362	5,254	5,582	4,249	4,677	6,035	5,602	4,073	5,311	6,225	3,571	5,182	4,000	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	3,841	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	3,755

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
4,338	4,134	4,362	3,000	4,071	3,000	4,677	4,530	5,602	4,073	5,311	3,000	2,000	3,629	4,000	2,789	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	3,000	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	2,738	5,182	5,621	3,982	5,225
5,777	5,511	4,362	5,254	4,071	4,249	6,225	4,530	5,602	4,073	5,311	4,677	3,571	5,182	4,000	5,402	3,755
5,777	4,134	4,362	3,958	4,071	4,249	4,677	4,530	5,602	4,073	3,841	4,677	4,875	5,182	4,000	3,982	3,755
4,338	5,511	4,362	3,958	5,582	5,726	4,677	4,530	5,602	4,073	3,841	6,225	4,875	3,629	4,000	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
4,338	5,511	4,362	5,254	4,071	5,726	4,677	4,530	5,602	5,449	5,311	4,677	4,875	5,182	5,621	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
4,338	4,134	4,362	3,958	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	4,073	5,311	4,677	4,875	3,629	5,621	5,402	3,755
4,338	4,134	4,362	3,958	5,582	4,249	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	3,629	4,000	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	4,249	6,225	6,035	5,602	2,916	3,841	6,225	4,875	5,182	5,621	3,982	5,225
5,777	4,134	5,831	3,958	5,582	4,249	6,225	4,530	5,602	4,073	2,000	4,677	2,000	3,629	5,621	3,982	3,755
5,777	4,134	4,362	3,958	5,582	4,249	4,677	4,530	4,098	2,916	3,841	4,677	2,738	3,629	4,000	5,402	3,755
5,777	4,134	4,362	5,254	5,582	4,249	4,677	6,035	5,602	4,073	3,841	4,677	3,571	5,182	5,621	3,982	2,000
5,777	5,511	4,362	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	3,841	4,677	3,571	5,182	5,621	3,982	3,755
4,338	4,134	4,362	3,958	4,071	4,249	4,677	4,530	4,098	4,073	3,841	4,677	3,571	3,629	4,000	3,982	3,755
5,777	5,511	4,362	5,254	5,582	4,249	4,677	3,000	3,000	2,916	2,622	4,677	3,571	3,629	4,000	3,982	5,225
5,777	5,511	5,831	5,254	4,071	5,726	6,225	6,035	5,602	4,073	3,841	6,225	4,875	3,629	5,621	3,982	3,755
5,777	5,511	5,831	5,254	5,582	5,726	6,225	6,035	5,602	5,449	5,311	6,225	4,875	5,182	5,621	5,402	5,225

LANJUTAN TABULASI DATA INTERVAL ETOS KERJA ISLAM (X₁)

X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	TOTAL
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	6,161	112,442
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	133,103
4,113	3,552	3,755	3,780	6,204	6,289	6,161	108,082
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	3,552	3,755	3,780	6,204	6,289	4,605	122,635
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	2,000	3,755	3,780	6,204	6,289	6,161	127,041
5,490	3,552	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	131,598
5,490	5,057	3,755	3,780	4,653	4,745	6,161	118,093
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	112,394
5,490	3,552	5,225	3,780	6,204	4,745	4,605	109,260
4,113	2,000	2,622	2,743	4,653	4,745	4,605	100,174
5,490	3,552	5,225	3,780	6,204	4,745	6,161	110,147
5,490	5,057	3,755	5,147	6,204	6,289	4,605	125,363
5,490	3,552	3,755	5,147	4,653	4,745	4,605	106,251
5,490	5,057	5,225	2,743	6,204	6,289	6,161	120,169
3,000	5,057	3,755	2,743	4,653	6,289	6,161	101,559
3,000	5,057	5,225	5,147	6,204	4,745	4,605	114,668
4,113	3,552	5,225	3,780	4,653	6,289	4,605	113,090
4,113	5,057	5,225	3,780	4,653	4,745	6,161	111,792
5,490	5,057	2,622	5,147	6,204	6,289	6,161	120,237
4,113	5,057	5,225	3,780	4,653	6,289	6,161	112,116
5,490	5,057	5,225	3,780	4,653	4,745	4,605	110,019
3,000	3,552	5,225	5,147	4,653	4,745	6,161	113,416
3,000	3,552	3,755	5,147	4,653	6,289	3,000	103,615
4,113	3,552	5,225	5,147	4,653	4,745	6,161	108,949
4,113	5,057	5,225	5,147	4,653	6,289	6,161	116,095
5,490	3,552	3,755	2,743	6,204	4,745	6,161	110,845
4,113	3,552	5,225	5,147	3,000	6,289	4,605	113,948
5,490	5,057	5,225	3,780	6,204	4,745	6,161	114,445
5,490	5,057	3,755	5,147	6,204	6,289	4,605	116,032
5,490	3,552	5,225	5,147	6,204	4,745	6,161	120,994
3,000	5,057	3,755	3,780	6,204	4,745	4,605	109,417
5,490	5,057	5,225	3,780	6,204	6,289	6,161	121,270
5,490	3,552	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	124,383
5,490	3,552	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	125,833

X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	TOTAL
5,490	3,552	5,225	5,147	4,653	6,289	6,161	120,889
5,490	5,057	5,225	3,780	6,204	6,289	6,161	119,017
3,000	5,057	3,755	5,147	4,653	6,289	4,605	116,938
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	130,061
4,113	5,057	5,225	5,147	4,653	4,745	4,605	119,605
5,490	3,552	5,225	5,147	4,653	4,745	4,605	112,420
5,490	5,057	3,755	3,780	6,204	4,745	6,161	120,085
5,490	3,552	5,225	5,147	6,204	6,289	4,605	125,552
4,113	3,552	5,225	3,780	6,204	3,000	4,605	115,096
5,490	3,552	3,755	3,780	6,204	6,289	6,161	127,123
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	5,057	5,225	3,780	4,653	6,289	6,161	131,488
4,113	5,057	5,225	2,000	4,653	6,289	4,605	98,213
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	5,057	5,225	2,000	6,204	6,289	6,161	125,192
4,113	5,057	3,755	3,780	6,204	4,745	4,605	113,810
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	104,945
4,113	3,552	3,755	5,147	6,204	4,745	6,161	112,340
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
4,113	5,057	5,225	5,147	6,204	4,745	4,605	118,018
5,490	5,057	5,225	3,780	6,204	6,289	6,161	133,039
5,490	5,057	3,755	3,780	6,204	4,745	6,161	118,494
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	100,656
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406
5,490	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	118,512
4,113	3,552	3,755	3,780	6,204	4,745	6,161	107,932
4,113	3,552	2,000	3,780	4,653	4,745	4,605	99,770
4,113	3,552	3,755	2,743	4,653	4,745	6,161	108,340
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	115,353
4,113	3,552	3,755	3,780	4,653	4,745	4,605	99,146
5,490	5,057	5,225	5,147	4,653	4,745	6,161	108,512
5,490	3,552	3,755	3,780	6,204	6,289	6,161	121,264
5,490	5,057	5,225	5,147	6,204	6,289	6,161	134,406

TABULASI DATA INTERVAL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	TOTAL
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	2,177	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	69,419
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589
3,840	4,035	5,712	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	2,177	3,763	3,259	3,852	5,970	5,102	73,870
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589
5,246	4,035	4,275	6,058	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	2,000	3,259	5,289	5,970	5,102	76,030
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	4,106	5,992	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	90,337
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	4,106	5,992	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	90,337
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	2,746	2,916	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	2,177	3,852	5,970	3,594	68,908
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	2,000	2,000	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	89,315
3,840	4,035	4,275	4,569	2,789	3,000	1,916	2,746	3,956	4,291	3,067	4,486	2,177	2,738	2,177	3,852	5,970	5,102	64,985
3,840	4,035	4,275	4,569	5,246	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	76,303
2,789	2,916	3,000	4,569	2,000	3,000	2,976	2,000	3,956	3,000	3,067	4,486	1,509	2,000	2,177	3,852	4,464	3,594	55,355
3,840	5,402	5,712	4,569	3,840	5,680	4,334	3,668	5,311	4,291	5,402	4,486	4,498	3,763	3,259	3,852	5,970	3,594	81,469
3,840	4,035	5,712	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	5,402	5,992	3,203	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	81,796
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	5,108	3,259	3,852	4,464	3,594	71,790
5,246	2,916	4,275	4,569	5,246	5,680	2,976	2,746	5,311	4,291	4,106	5,992	3,203	3,763	4,575	3,852	5,970	3,594	78,310
3,840	5,402	5,712	4,569	5,246	5,680	1,000	2,746	2,916	5,702	3,067	5,992	4,498	2,738	2,177	2,000	4,464	2,000	69,748
5,246	5,402	5,712	4,569	3,840	5,680	4,334	4,963	5,311	4,291	3,067	4,486	3,203	5,108	4,575	5,289	3,000	3,594	81,669
2,000	4,035	5,712	3,000	5,246	4,270	2,976	4,963	3,956	5,702	5,402	4,486	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	3,594	76,826
3,840	4,035	5,712	4,569	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	4,106	4,486	4,498	5,108	3,259	5,289	5,970	5,102	85,914
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	2,976	3,668	5,311	5,702	5,402	4,486	4,498	5,108	2,177	3,852	4,464	5,102	86,090
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	4,334	4,963	5,311	5,702	4,106	3,000	4,498	5,108	3,259	3,852	4,464	5,102	78,526
5,246	5,402	5,712	4,569	3,840	4,270	1,916	4,963	5,311	4,291	3,067	5,992	3,203	3,763	3,259	5,289	4,464	5,102	79,657

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	TOTAL
5,246	4,035	5,712	6,058	5,246	4,270	4,334	3,668	3,956	4,291	4,106	5,992	3,203	5,108	3,259	3,852	4,464	5,102	81,900
3,840	5,402	5,712	4,569	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	4,106	5,992	3,203	5,108	4,575	3,852	5,970	3,594	85,863
5,246	4,035	5,712	6,058	3,840	5,680	2,976	3,668	5,311	4,291	5,402	4,486	3,203	3,763	4,575	5,289	5,970	3,594	83,098
3,840	5,402	5,712	4,569	5,246	4,270	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	5,992	2,177	5,108	3,259	5,289	4,464	3,594	83,339
3,840	4,035	5,712	4,569	5,246	5,680	4,334	2,746	3,956	3,000	4,106	5,992	4,498	5,108	3,259	3,852	4,464	3,594	77,988
5,246	4,035	5,712	4,569	2,789	4,270	4,334	4,963	2,916	5,702	5,402	5,992	3,203	3,763	4,575	5,289	4,464	3,594	80,817
3,840	4,035	5,712	4,569	5,246	3,000	4,334	4,963	5,311	4,291	4,106	4,486	4,498	5,108	4,575	5,289	3,000	3,594	79,956
5,246	4,035	5,712	6,058	5,246	4,270	2,976	4,963	5,311	4,291	5,402	5,992	3,203	5,108	3,259	5,289	4,464	5,102	85,926
5,246	5,402	4,275	6,058	5,246	4,270	4,334	4,963	5,311	4,291	5,402	5,992	4,498	3,763	4,575	5,289	5,970	3,594	88,479
5,246	2,916	4,275	4,569	3,840	4,270	1,916	3,668	3,956	4,291	5,402	5,992	4,498	3,763	3,259	5,289	4,464	5,102	76,714
3,840	5,402	4,275	6,058	3,840	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	4,486	4,498	5,108	3,259	5,289	5,970	3,594	85,716
5,246	5,402	4,275	4,569	3,840	5,680	2,976	4,963	2,916	5,702	4,106	5,992	4,498	3,763	4,575	3,852	5,970	5,102	83,424
5,246	4,035	5,712	6,058	5,246	5,680	2,976	4,963	3,956	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	3,259	5,289	5,970	3,594	88,686
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	2,976	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	3,203	3,763	4,575	3,852	5,970	3,594	88,646
3,840	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	4,486	3,203	5,108	4,575	3,852	5,970	3,594	87,143
5,246	5,402	4,275	6,058	5,246	4,270	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	5,992	3,203	5,108	4,575	5,289	5,970	3,594	88,646
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	3,763	4,575	5,289	5,970	5,102	92,949
5,246	4,035	4,275	6,058	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	4,291	5,402	5,992	4,498	3,763	4,575	5,289	5,970	5,102	88,733
5,246	5,402	5,712	4,569	3,840	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	5,402	5,992	3,203	3,763	3,259	5,289	4,464	3,594	84,429
5,246	5,402	4,275	6,058	5,246	4,270	4,334	4,963	3,956	5,702	4,106	5,992	4,498	3,763	4,575	3,852	5,970	5,102	87,308
5,246	5,402	5,712	4,569	5,246	5,680	4,334	3,668	5,311	5,702	4,106	5,992	4,498	3,763	4,575	5,289	5,970	3,594	88,656
5,246	5,402	3,000	6,058	5,246	4,270	4,334	4,963	2,916	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	3,259	5,289	4,464	5,102	86,251
5,246	5,402	5,712	4,569	5,246	5,680	2,976	3,668	5,311	4,291	5,402	4,486	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	84,574
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	3,259	3,852	5,970	5,102	92,836
5,246	5,402	5,712	4,569	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	94,100

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	TOTAL
2,789	2,916	4,275	3,000	3,840	4,270	1,916	2,746	3,956	5,702	3,067	5,992	4,498	3,763	3,259	2,713	5,970	3,594	68,265
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	1,000	3,763	1,000	5,289	5,970	5,102	87,171
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	3,956	4,291	5,402	5,992	2,177	2,738	2,177	2,713	4,464	3,594	80,144
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	2,000	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	68,776
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	5,680	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	4,498	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	73,149
5,246	4,035	5,712	6,058	5,246	5,680	2,976	4,963	3,956	5,702	5,402	5,992	3,203	3,763	4,575	5,289	5,970	5,102	88,869
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589
5,246	4,035	4,275	4,569	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	3,203	5,108	4,575	3,852	4,464	3,594	85,549
2,789	2,916	4,275	4,569	2,789	4,270	2,976	2,746	5,311	4,291	4,106	4,486	2,177	2,738	2,177	2,713	4,464	5,102	64,896
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	3,956	5,702	4,106	5,992	4,498	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	90,277
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	70,445
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589
2,789	2,916	4,275	4,569	2,789	3,000	4,334	4,963	5,311	3,000	4,106	5,992	3,203	5,108	3,259	5,289	5,970	5,102	75,975
3,840	2,000	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	2,738	3,259	3,852	4,464	3,594	67,386
5,246	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	2,000	2,916	3,000	3,067	3,000	2,177	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	64,301
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	5,311	5,702	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	73,212
3,840	4,035	3,000	4,569	3,840	4,270	1,916	3,668	3,956	4,291	2,000	4,486	2,177	2,000	1,509	3,852	4,464	2,000	59,872
3,840	4,035	3,000	3,000	3,840	3,000	2,976	3,668	3,956	4,291	3,067	4,486	2,177	2,738	2,177	3,852	4,464	3,594	62,160
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	3,852	4,464	3,594	70,445
3,840	4,035	4,275	4,569	3,840	4,270	2,976	3,668	3,956	3,000	3,067	4,486	3,203	3,763	2,177	3,852	4,464	3,594	67,033
5,246	4,035	5,712	6,058	5,246	5,680	1,916	3,668	3,956	4,291	4,106	4,486	3,203	3,763	3,259	5,289	5,970	5,102	80,985
5,246	5,402	5,712	6,058	5,246	5,680	4,334	4,963	5,311	5,702	5,402	5,992	4,498	5,108	4,575	5,289	5,970	5,102	95,589

TABULASI DATA INTERVAL KINERJA

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	58,674
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484
5,356	5,970	5,680	5,379	3,712	5,147	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	5,102	4,891	3,522	68,476
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	3,761	3,766	3,613	3,522	74,281
5,356	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	4,891	2,759	60,697
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	4,552	4,035	5,124	5,102	4,891	4,747	76,612
5,356	5,970	5,680	3,934	3,712	3,828	4,021	4,949	3,872	4,552	4,035	2,000	2,000	2,000	2,000	57,908
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	2,000	4,747	76,594
3,849	4,464	4,270	3,934	5,013	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	2,916	2,743	2,793	2,746	2,000	54,478
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	2,793	3,613	2,759	56,939
3,849	4,464	4,270	3,934	2,839	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	2,000	56,280
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	2,000	57,153
3,849	5,970	5,680	3,934	2,839	5,147	5,356	3,478	5,311	4,552	5,402	3,761	3,766	4,891	3,522	67,457
5,356	5,970	4,270	3,934	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	4,552	5,402	3,761	3,766	4,891	4,747	72,425
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	58,674
5,356	4,464	3,000	3,934	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	3,761	5,102	3,613	4,747	71,211
2,509	4,464	5,680	3,934	5,013	2,839	5,356	4,949	5,311	4,552	5,402	3,761	5,102	4,891	4,747	68,509
3,849	5,970	4,270	5,379	5,013	5,147	4,021	4,949	3,872	6,057	5,402	2,743	2,793	4,891	4,747	69,103
3,849	4,464	3,000	3,934	5,013	2,839	2,000	3,478	5,311	4,552	4,035	5,124	5,102	3,613	3,522	59,833
3,849	5,970	5,680	3,934	5,013	5,147	5,356	4,949	3,872	4,552	5,402	5,124	5,102	4,891	3,522	72,362
3,849	4,464	5,680	5,379	5,013	5,147	4,021	3,478	3,872	6,057	2,000	3,761	3,766	4,891	2,759	64,135
5,356	5,970	4,270	5,379	3,712	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	2,916	5,124	5,102	3,613	2,759	71,021
3,849	4,464	4,270	3,934	5,013	5,147	4,021	4,949	5,311	4,552	4,035	5,124	5,102	4,891	3,522	68,182
3,849	5,970	5,680	5,379	3,712	3,828	5,356	4,949	5,311	4,552	4,035	5,124	3,766	3,613	4,747	69,871
5,356	4,464	4,270	5,379	5,013	5,147	4,021	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	3,766	4,891	4,747	73,897

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
5,356	4,464	5,680	3,934	5,013	3,828	5,356	4,949	3,872	6,057	4,035	5,124	2,793	3,613	4,747	68,821
3,849	5,970	5,680	3,934	5,013	3,828	5,356	4,949	5,311	6,057	4,035	5,124	5,102	4,891	3,522	72,620
3,849	4,464	3,000	3,934	2,839	3,828	5,356	4,949	3,872	6,057	4,035	5,124	5,102	3,613	3,522	63,542
5,356	5,970	4,270	5,379	5,013	5,147	4,021	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	3,766	3,613	4,747	74,126
5,356	5,970	4,270	2,713	5,013	5,147	2,970	3,478	3,872	6,057	2,916	5,124	3,766	4,891	3,522	65,066
5,356	5,970	4,270	3,934	5,013	3,828	5,356	4,949	5,311	4,552	4,035	5,124	3,766	4,891	3,522	69,877
5,356	3,000	4,270	2,713	5,013	2,000	4,021	2,000	3,872	4,552	2,916	5,124	5,102	3,613	3,522	57,073
3,849	5,970	5,680	5,379	5,013	3,828	4,021	4,949	5,311	4,552	5,402	5,124	3,766	3,613	4,747	71,204
5,356	4,464	5,680	5,379	5,013	3,828	5,356	4,949	5,311	4,552	5,402	5,124	5,102	4,891	3,522	73,928
3,849	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	3,872	6,057	5,402	3,761	5,102	4,891	3,522	73,949
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	2,970	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	77,099
3,849	5,970	5,680	5,379	5,013	3,828	5,356	3,478	5,311	6,057	4,035	5,124	5,102	4,891	4,747	73,820
5,356	5,970	4,270	5,379	5,013	3,828	5,356	4,949	3,872	6,057	5,402	3,761	5,102	4,891	4,747	73,953
5,356	5,970	5,680	5,379	3,712	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	4,035	3,761	5,102	3,613	4,747	74,174
5,356	5,970	5,680	5,379	3,712	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	78,183
3,849	4,464	5,680	3,934	5,013	5,147	5,356	4,949	3,872	6,057	5,402	3,761	5,102	4,891	4,747	72,223
3,849	4,464	5,680	3,934	3,712	3,828	5,356	4,949	3,872	6,057	4,035	5,124	5,102	3,613	4,747	68,321
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	3,828	2,970	2,481	5,311	6,057	4,035	5,124	5,102	3,613	4,747	70,666
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	4,021	4,949	5,311	6,057	5,402	3,761	5,102	4,891	4,747	76,785
5,356	4,464	5,680	3,934	5,013	5,147	4,021	3,478	5,311	6,057	5,402	3,761	5,102	4,891	4,747	72,362
3,849	5,970	5,680	5,379	3,712	3,828	5,356	4,949	5,311	6,057	4,035	5,124	3,766	3,613	4,747	71,376
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	3,478	5,311	4,552	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	76,508
3,849	4,464	4,270	2,713	2,839	3,828	4,021	4,949	3,872	6,057	4,035	5,124	3,766	3,613	2,759	60,158
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	2,746	4,747	77,340
3,849	5,970	4,270	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	3,761	3,766	3,613	2,759	70,602
5,356	5,970	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	61,688

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	58,674
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	5,102	3,613	4,747	61,236
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484
3,849	5,970	5,680	5,379	3,712	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	76,676
3,849	5,970	4,270	3,934	2,839	2,839	2,970	4,949	3,872	6,057	5,402	3,761	3,766	3,613	3,522	61,612
3,849	5,970	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	4,747	61,407
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	58,674
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	2,746	4,747	77,340
3,849	4,464	4,270	3,934	2,839	2,839	4,021	3,478	2,713	3,000	4,035	2,743	3,766	2,746	2,759	51,454
3,849	4,464	4,270	3,934	2,000	2,839	2,970	3,478	2,713	3,000	2,916	2,000	2,793	2,000	2,759	45,984
3,849	4,464	3,000	3,934	2,839	3,828	2,970	3,478	2,713	4,552	4,035	2,743	2,000	2,000	2,000	48,404
2,000	3,000	3,000	2,000	2,000	2,839	2,970	2,000	2,000	4,552	4,035	2,743	2,793	2,746	3,522	42,199
5,356	5,970	5,680	5,379	3,712	2,839	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	3,761	3,766	4,891	3,522	71,950
3,849	4,464	4,270	3,934	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	4,035	3,761	3,766	3,613	3,522	58,674
3,849	4,464	5,680	5,379	3,712	3,828	4,021	3,478	3,872	4,552	2,916	3,761	3,766	2,746	3,522	59,544
5,356	5,970	4,270	3,934	3,712	2,000	4,021	3,478	3,872	4,552	5,402	3,761	3,766	2,746	3,522	60,361
5,356	5,970	5,680	5,379	5,013	5,147	5,356	4,949	5,311	6,057	5,402	5,124	5,102	4,891	4,747	79,484

HASIL OLAH SPSS KARAKTERISTIK RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	77.5	77.5	77.5
	Perempuan	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister (S2)	27	38.0	38.0	38.0
	Sarjana (S1)	41	57.7	57.7	95.8
	SMA/Sederajat	3	4.2	4.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 50 tahun	16	22.5	22.5	22.5
	20 – 29 tahun	6	8.5	8.5	31.0
	30 – 39 tahun	22	31.0	31.0	62.0
	40 – 49 tahun	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

		Status Kepegawaian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	64	90.1	90.1	90.1
	Non ASN	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

		Correlations																			
		UK1	UK2	UK3	UK4	UK5	UK6	UK7	UK8	UK9	UK10	UK11	UK12	UK13	UK14	UK15	UK16	UK17	UK18	TOTAL_LK	
LK1	Pearson Correlation	1	.517**	.342**	.673**	.496**	.530**	.280**	.362**	.123	.310**	.382**	.450**	.252**	.227	.347**	.399**	.165	.332**	.637**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.004	<.001	<.001	<.001	.018	.002	.306	.008	.001	<.001	.034	.057	.003	<.001	.168	.005	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK2	Pearson Correlation	.517**	1	.483**	.484**	.547**	.545**	.388**	.392**	.225	.557**	.362**	.353**	.265**	.351**	.221	.263**	.268**	.129	.656**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.060	<.001	.002	.002	.026	.003	.064	.027	.024	.285	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK3	Pearson Correlation	.342**	.483**	1	.343**	.517**	.592**	.257**	.334**	.309**	.387**	.467**	.370**	.239**	.451**	.317**	.299**	.264**	.264**	.642**	
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001		.003	<.001	<.001	.031	.004	.009	<.001	<.001	.002	.045	<.001	.007	.011	.026	.026	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK4	Pearson Correlation	.673**	.484**	.343**	1	.487**	.473**	.386**	.349**	.211	.329**	.524**	.385**	.221	.255**	.230	.364**	.369**	.395**	.657**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	.003	.077	.005	<.001	<.001	.064	.032	.054	.002	.002	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK5	Pearson Correlation	.496**	.547**	.517**	.487**	1	.598**	.308**	.387**	.243**	.513**	.467**	.450**	.406**	.473**	.321**	.267**	.318**	.169	.712**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.009	<.001	.041	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.024	.007	.160	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK6	Pearson Correlation	.530**	.545**	.592**	.473**	.598**	1	.263**	.236**	.255**	.510**	.459**	.363**	.392**	.316**	.297**	.144	.386**	.106	.659**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.026	.048	.032	<.001	<.001	.002	<.001	.007	.012	.230	<.001	.378	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK7	Pearson Correlation	.280**	.388**	.257**	.386**	.308**	.263**	1	.395**	.396**	.275**	.516**	.254**	.188	.527**	.403**	.473**	.174	.381**	.633**	
	Sig. (2-tailed)	.018	<.001	.031	<.001	.009	.026		<.001	<.001	.020	<.001	.032	.117	<.001	<.001	<.001	.146	.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK8	Pearson Correlation	.362**	.392**	.334**	.349**	.387**	.236**	.395**	1	.415**	.432**	.402**	.383**	.248**	.347**	.266**	.432**	.132	.312**	.628**	
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.004	.003	<.001	.048	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.037	.003	.025	<.001	.272	.008	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK9	Pearson Correlation	.123	.310**	.225	.309**	.211	.243**	.255**	.396**	.415**	1	.204	.297**	.126	.070	.297**	.201	.295**	.148	.197	.459**
	Sig. (2-tailed)	.306	.060	.009	.077	.041	.032	<.001	<.001			.088	.012	.295	.561	.012	.092	.013	.219	.100	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK10	Pearson Correlation	.310**	.557**	.387**	.329**	.513**	.510**	.275**	.432**	.204	1	.469**	.427**	.371**	.352**	.303**	.196	.369**	.157	.640**	
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	.020	<.001	.088		<.001	<.001	.001	.003	.010	.102	.002	.191	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK11	Pearson Correlation	.382**	.362**	.467**	.524**	.467**	.459**	.516**	.402**	.297**	.469**	1	.420**	.308**	.516**	.431**	.463**	.375**	.394**	.745**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.012	<.001		<.001	.009	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK12	Pearson Correlation	.450**	.353**	.370**	.385**	.450**	.363**	.254**	.383**	.126	.427**	.420**	1	.279**	.278**	.335**	.250**	.330**	.214	.586**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.002	<.001	<.001	.002	.032	<.001	.295	<.001	<.001		.019	.019	.004	.035	.005	.073	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK13	Pearson Correlation	.252**	.265**	.239**	.221	.406**	.392**	.188	.248	.070	.371**	.308**	.279**	1	.480**	.586**	.187	.210	.172	.549**	
	Sig. (2-tailed)	.034	.026	.045	.064	<.001	<.001	.117	.037	.561	.001	.009	.019		<.001	<.001	.119	.078	.152	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK14	Pearson Correlation	.227	.351**	.451**	.255**	.473**	.316**	.527**	.347**	.297**	.352**	.516**	.278**	.480**	1	.505**	.382**	.106	.340**	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.057	.003	<.001	.032	<.001	.007	<.001	.003	.012	.003	<.001	.019	<.001		<.001	<.001	.378	.004	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK15	Pearson Correlation	.347**	.221	.317**	.230	.321**	.297**	.403**	.266**	.201	.303**	.431**	.335**	.586**	.505**	1	.391**	.267**	.238**	.620**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.064	.007	.054	.006	.012	<.001	.025	.092	.010	<.001	.004	<.001	<.001		<.001	.024	.046	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK16	Pearson Correlation	.398**	.263**	.299**	.364**	.267**	.144	.473**	.432**	.295**	.199	.463**	.250**	.187**	.382**	.391**	1	.311**	.494**	.598**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.027	.011	.002	.024	.230	<.001	<.001	.013	.102	<.001	.035	.119	<.001	<.001		.008	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK17	Pearson Correlation	.165	.268**	.264**	.369**	.318**	.386**	.174	.132	.148	.369**	.375**	.330**	.210	.106	.267**	.311**	1	.395**	.479**	
	Sig. (2-tailed)	.168	.024	.026	.002	.007	<.001	.146	.272	.219	.002	.001	.005	.078	.378	.024	.008		<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
LK18	Pearson Correlation	.332**	.129	.264**	.395**	.169	.106	.381**	.312**	.197	.157	.394**	.214	.172	.340**	.238**	.494**	.395**	1	.508**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.285	.026	<.001	.160	.378	.001	.008	.100	.191	<.001	.073	.152	.004	.046	<.001	<.001		<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
TOTAL_LK	Pearson Correlation	.637**	.656**	.642**	.657**	.712**	.659**	.633**	.628**	.459**	.640**	.745**	.586**	.549**	.676**	.620**	.598**	.479**	.508**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	18

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations																
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	TOTAL_K	
K1	Pearson Correlation	1	.486**	.323**	.473**	.494**	.372**	.271*	.327**	.530**	.349**	.261*	.343**	.304*	.203	.279*	.575**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.006	<.001	<.001	.001	.022	.005	<.001	.003	.028	.003	.010	.089	.018	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K2	Pearson Correlation	.486**	1	.509**	.641**	.349**	.467**	.382**	.561**	.571**	.405**	.452**	.288*	.247*	.261*	.372**	.664**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.003	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.015	.038	.028	.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K3	Pearson Correlation	.323**	.509**	1	.597**	.418**	.388**	.513**	.383**	.510**	.336**	.284*	.331**	.382**	.329**	.418**	.652**	
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.016	.005	<.001	.005	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K4	Pearson Correlation	.473**	.641**	.597**	1	.468**	.520**	.441**	.555**	.645**	.425**	.373**	.323**	.374**	.261*	.399**	.720**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.006	.001	.028	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K5	Pearson Correlation	.494**	.349**	.418**	.468**	1	.459**	.347**	.363**	.656**	.432**	.317**	.497**	.461**	.477**	.473**	.716**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001		<.001	.003	.002	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K6	Pearson Correlation	.372**	.467**	.388**	.520**	.459**	1	.411**	.513**	.490**	.506**	.327**	.309*	.326**	.409*	.327**	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.005	.009	.006	<.001	.005	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K7	Pearson Correlation	.271*	.382**	.513**	.441**	.347**	.418**	1	.572**	.496**	.362**	.392**	.371**	.414**	.343**	.371**	.657**	
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	<.001	<.001	.003	<.001		<.001	<.001	.002	<.001	.001	<.001	.003	.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K8	Pearson Correlation	.327**	.561**	.383**	.555**	.383**	.513**	.572**	1	.566**	.486**	.515**	.315**	.251*	.277*	.317**	.675**	
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.007	.035	.019	.007	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K9	Pearson Correlation	.530**	.571**	.510**	.645**	.656**	.490**	.496**	.566**	1	.482**	.463**	.647**	.572**	.472**	.524**	.845**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K10	Pearson Correlation	.349**	.405**	.336**	.425**	.432**	.506**	.362**	.486**	.482**	1	.355**	.475**	.395**	.349**	.452**	.660**	
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001		.002	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K11	Pearson Correlation	.261*	.452**	.284*	.373**	.317**	.327**	.392**	.515**	.463**	.355**	1	.227	.329**	.312**	.523**	.604**	
	Sig. (2-tailed)	.028	<.001	.016	.001	.007	.005	<.001	<.001	<.001	.002		.057	.005	.008	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K12	Pearson Correlation	.343**	.288*	.331**	.323**	.497**	.309**	.371**	.315**	.647**	.475**	.227	1	.669**	.476**	.537**	.682**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.005	.006	<.001	.009	.001	.007	<.001	<.001	.057		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K13	Pearson Correlation	.304*	.247*	.382**	.374**	.461**	.326**	.414**	.251*	.572**	.395**	.329**	.669**	1	.531**	.585**	.692**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.038	<.001	.001	<.001	.006	<.001	.035	<.001	<.001	.005	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K14	Pearson Correlation	.203	.261*	.329**	.261*	.477**	.409**	.343**	.277**	.472**	.349**	.312**	.476**	.531**	1	.425**	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.089	.028	.005	.028	<.001	<.001	.003	.019	<.001	.003	.008	<.001	<.001		<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
K15	Pearson Correlation	.279*	.372**	.418**	.399**	.473**	.327**	.371**	.317**	.524**	.452**	.523**	.537**	.585**	.425**	1	.710**	
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	<.001	<.001	<.001	.005	.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
TOTAL_K	Pearson Correlation	.575**	.664**	.652**	.720**	.718**	.670**	.657**	.675**	.845**	.660**	.604**	.682**	.692**	.627**	.710**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	15

HASIL OLAH SPSS Uji ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,52395092
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,046
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,424
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,411
		,437

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Log_Etoskerjaislam	,499	2,003
	Log_Lingkungankerja	,499	2,003

a. Dependent Variable: Log_Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,641	,108		5,942	<,001
Log_Etoskerjaislam	,053	,048	,181	1,100	,275
Log_Lingkungankerja	-,042	,057	-,121	-,735	,465

a. Dependent Variable: ABRESID

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 ^a	,692	,683	,53160	1,781

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

HASIL OLAH DATA UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,180	,180		,999	,321
	Log_Etoskerjaislam	,395	,081	,467	4,902	<,001
	Log_Lingkungankerja	,433	,095	,434	4,553	<,001

a. Dependent Variable: Log_Kinerja

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 ^a	,692	,683	,53160	1,781

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

b. Dependent Variable: Kinerja

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,180	,180		,999	,321
	Log_Etoskerjaislam	,395	,081	,467	4,902	<,001
	Log_Lingkungankerja	,433	,095	,434	4,553	<,001

a. Dependent Variable: Log_Kinerja

HASIL PLAGIASI



Page 2 of 163 - Integrity Overview

Submission ID trn:oid::3618:122743096

14% Overall Similarity

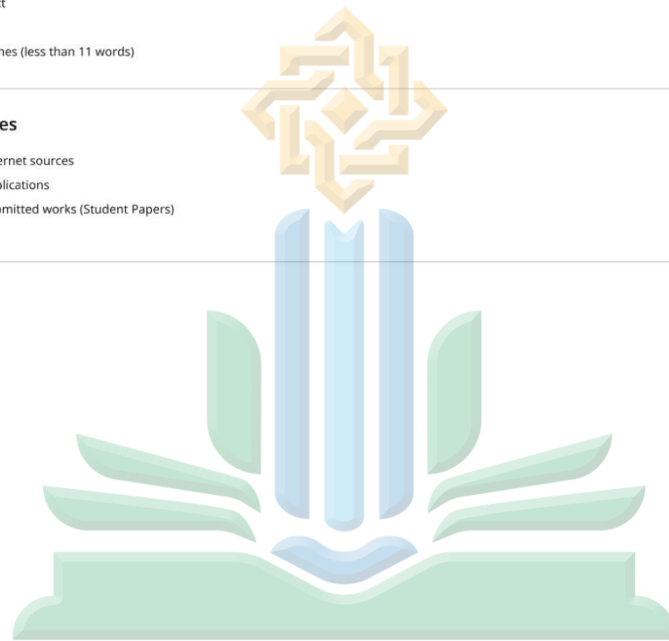
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 11 words)

Top Sources

- 12% Internet sources
- 7% Publications
- 8% Submitted works (Student Papers)



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



Page 2 of 163 - Integrity Overview

Submission ID trn:oid::3618:122743096

Top Sources

12% Internet sources
7% Publications
8% Submitted works (Student Papers)

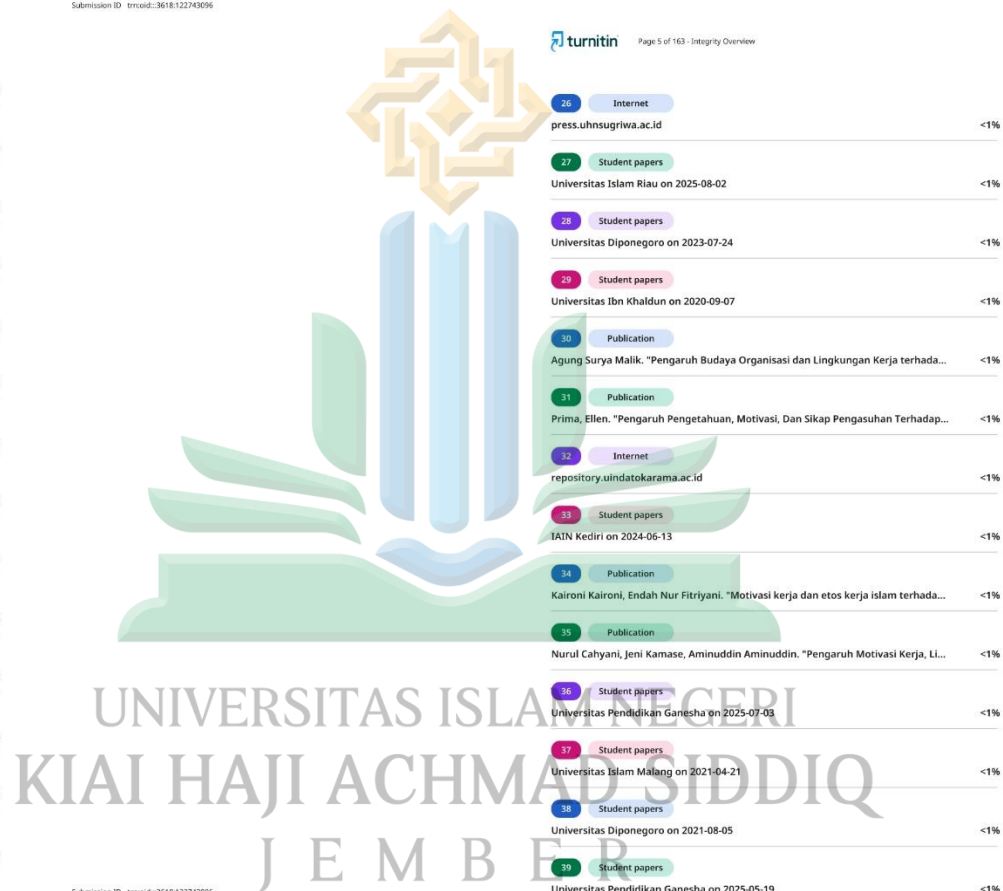
Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
digilib.uinkhas.ac.id		3%
2	Internet	
digilib.uinsa.ac.id		<1%
3	Internet	
etheses.uin-malang.ac.id		<1%
4	Internet	
eprints.unpak.ac.id		<1%
5	Internet	
repository.iainpurwokerto.ac.id		<1%
6	Student papers	
Universitas Muria Kudus on 2016-08-13		<1%
7	Student papers	
UIN KH. Achmad Siddiq Jember on 2025-05-26		<1%
8	Student papers	
Universitas Islam Riau on 2025-08-07		<1%
9	Student papers	
Universitas PGRI Palembang on 2025-07-01		<1%
10	Publication	
Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan Ke..."		<1%
11	Internet	
e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id		<1%

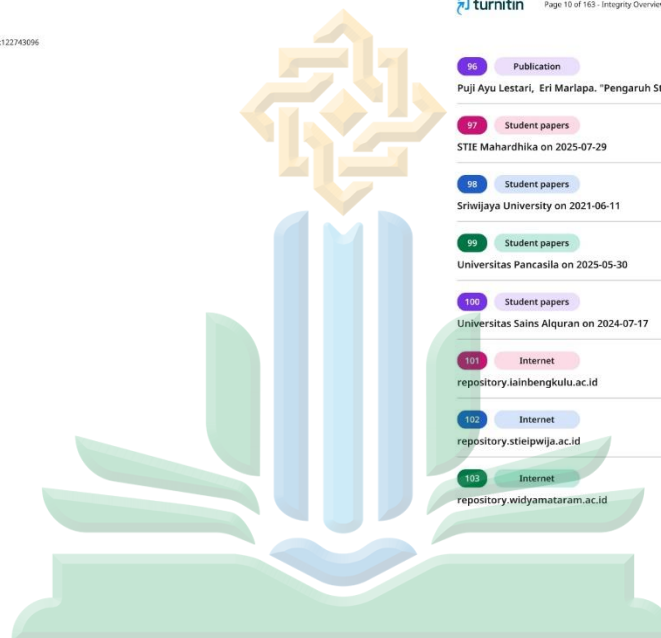
12	Internet	
repository.uinjkt.ac.id		<1%
13	Internet	
dspace.uili.ac.id		<1%
14	Publication	
Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingku..."		<1%
15	Internet	
vdocuments.net		<1%
16	Internet	
repository.umsu.ac.id		<1%
17	Student papers	
Universitas Jenderal Soedirman on 2018-04-30		<1%
18	Student papers	
Universitas Muria Kudus on 2018-08-25		<1%
19	Internet	
repository.metrouniv.ac.id		<1%
20	Publication	
Rosalina, Rita. "Peran Triple Bottom Line Dalam Memediasi Hubungan Antara Go..."		<1%
21	Internet	
repository.unifa.ac.id		<1%
22	Internet	
eprints.umsb.ac.id		<1%
23	Student papers	
STIE Mahardhika on 2025-08-11		<1%
24	Student papers	
Universitas Putera Batam on 2018-11-26		<1%
25	Internet	
adoc.pub		<1%

12	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
13	Internet	dspace.uil.ac.id	<1%
14	Publication	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisnarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingku...	<1%
15	Internet	vdocuments.net	<1%
16	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
17	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman on 2018-04-30	<1%
18	Student papers	Universitas Muria Kudus on 2018-08-25	<1%
19	Internet	repository.metrouniv.ac.id	<1%
20	Publication	Rosalina, Rita. "Peran Triple Bottom Line Dalam Memediasi Hubungan Antara Go...	<1%
21	Internet	repository.unifa.ac.id	<1%
22	Internet	eprints.umsb.ac.id	<1%
23	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-08-11	<1%
24	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	<1%
25	Internet	adoc.pub	<1%



26	Internet	press.uhnsugriwa.ac.id	<1%
27	Student papers	Universitas Islam Riau on 2025-08-02	<1%
28	Student papers	Universitas Diponegoro on 2023-07-24	<1%
29	Student papers	Universitas Ibn Khaldun on 2020-09-07	<1%
30	Publication	Agung Surya Malik. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhad...	<1%
31	Publication	Prima, Ellen. "Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Sikap Pengasuhan Terhadap...	<1%
32	Internet	repository.uindatokarama.ac.id	<1%
33	Student papers	IAIN Kediri on 2024-06-13	<1%
34	Publication	Kaironi Kaironi, Endah Nur Fitriyani. "Motivasi kerja dan etos kerja islam terhad...	<1%
35	Publication	Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja, Li...	<1%
36	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2025-07-03	<1%
37	Student papers	Universitas Islam Malang on 2021-04-21	<1%
38	Student papers	Universitas Diponegoro on 2021-08-05	<1%
39	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2025-05-19	<1%

40	Student papers	Ajou University Graduate School on 2024-02-17	<1%
41	Student papers	Universitas Pertamina on 2021-12-03	<1%
42	Publication	Bovain, Deidra Arlene. "Examining the Impact of Organizational Culture Paramet...	<1%
43	Publication	Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegaw...	<1%
44	Publication	Refiza Gita Duana, Gurawan Dayona Ismail. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lin...	<1%
45	Student papers	Rose-Hulman Institute of Technology on 2025-06-22	<1%
46	Publication	Wulandari, Dian Eka Basri. "Berkas Good Corporate Governance (GCG) Dengan F...	<1%
47	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
48	Student papers	Sultan Agung Islamic University on 2025-05-20	<1%
49	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
50	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
51	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-13	<1%
52	Publication	Yosep Soearna, Yanthy Herawaty Purnama. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGK...	<1%
53	Publication	Devakhy, Arifa Dewi. "Peningkatan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN ...	<1%



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

96	Publication	Puji Ayu Lestari, Eri Marlapa. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin K...	<1%
97	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-07-29	<1%
98	Student papers	Sriwijaya University on 2021-06-11	<1%
99	Student papers	Universitas Pancasila on 2025-05-30	<1%
100	Student papers	Universitas Sains Alquran on 2024-07-17	<1%
101	Internet	repository.iainbengkulu.ac.id	<1%
102	Internet	repository.stieipwija.ac.id	<1%
103	Internet	repository.widyamatarem.ac.id	<1%

DOKUMENTASI



Penyerahan surat izin penelitian ke Bapak Khoirul Anam. Selaku Kasubbag TU



Pengambilan data pendukung ke Ibu Lulus selaku pegawai bidang kepegawaian



Penyerahan permohonan izin pengisian kuesioner penelitian kepada Bapak Sutrisno

BIODATA PENULIS



Nama : Nushrotul Wafiroh
 Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 24 juli 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Desa Meluntur Kecamatan Glagah Kabupaten
 Lamongan
 Email : nushrotulwafiroh@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 SD/MI : MI Al Khoiriyah Meluntur
 SMP/MTS : MTs. Bustanul Ulum Lamongan
 SMA/SMK : MAN 1 Gresik
 Perguruan Tinggi : Universitas islam Negeri Kiai Haji Achmad
 Siddiq Jember
 Pengalaman Organisasi : Pengurus Divisi Madrasatul Qur'an PPM Darul
 Arifin 2