

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, ETOS KERJA  
ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BMT UGT SIDOGIRI  
JOMBANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**M DANIE MUHTADA**

**NIM : 18540074**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, ETOS KERJA ISLAMI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT  
UGT SIDOGIRI JOMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Perbankan Syariah (SE)



Oleh:

**M DANIE MUHTADA**

**NIM : 18540074**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT SIDOGIRI JOMBANG

#### SKRIPSI

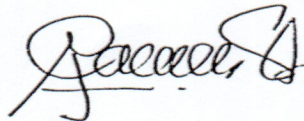
Oleh :

**M DANIE MUHTADA**

NIM : 18540074

Telah disetujui pada tanggal 25 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



**Rini Safitri, SE., MM., MBA**  
NIP 19930328201903 2 016

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



**Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM.**  
NIP 19770826200801 2 011

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, ETOS KERJA ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT SIDOGIRI JOMBANG

#### SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMMAD DANIE MUHTADA**

NIM : 18540074

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada tanggal 25 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Ketua  
**Irmayanti Hasan, ST., MM.**  
NIP. 197705062003 122 001
2. Dosen Pembimbing  
**Rini Safitri SE., MM., MBA**  
NIP. 19930328201903 2 016
3. Penguji Utama  
**Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM.**  
NIP. 19970826200801 2 011

(*Irmayanti Hasan*)  
:  
(*Rini Safitri*)  
:  
(*Dr. Yayuk Sri Rahayu*)  
:

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



**Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM.**  
NIP 19770826200801 2 011

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Danie Muhtada  
Nim : 18540074  
Fakultas Jurusan : Ekonomi / S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa ”**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, ETOS KERJA ISLAMI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT  
SIDOGIRI JOMBANG**

adalah hasil karya sendiri, bukan ”**duplikasi**” dari karya orang lain selanjutnya apabila kemudian hari ada ”**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang ,25 Juni 2022

Hormat saya,



Muhammad Danie Muhtada

NIM : 18540074

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, ETOS KERJA ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT SIDOGIRI JOMBANG ”.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. H M Zainuddin MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI ,selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, SE ., MM.,MBA, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal Jariyah.
5. Segenap aktivitas akademik Program S1 Perbankan Syariah, terutama seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan kepercayaan, dukungan, do'a yang ikhlas dan tulus. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi dan membalas segala jerih payah dan kasih sayang yang telah diberikan.
7. Teman-teman angkatan S1 perbankan syariah 2018 yang selalu menyemangati dan membantu penulis dalam pengerjaan proposal skripsi.
8. Teman-teman angkatan jurusan S1 Perbankan Syariah 2018 yang menjadi *partner* saat pembelajaran di kelas serta selalu memberikan doa dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan proposal baik dalam bentuk materi dan moril.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis. *Amin Ya Robbaal Alamin.*

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 25 Juni 2022

M Danie Muhtada

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Hasil penelitian terdahulu .....	9
2.2 Landasan teori .....	24
2.2.1 Lingkungan kerja .....	24
2.2.2 Etos kerja .....	28
2.2.3 Disiplin kerja .....	35
2.2.4 Kinerja karyawan.....	39
2.3 Kerangka Konseptual .....	41
2.4 Hipotesis .....	42
2.4.1 Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja .....	42
2.4.2 Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja .....	43
2.4.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>



3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	45
3.2 Lokasi Penelitian .....	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	47
3.5 Data dan Jenis Data .....	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	48
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
3.9 Analisis Data .....	57
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	57
3.11 Regresi Linear Berganda .....	58
3.12 Uji Hipotesis .....	59
3.12.1 Uji T-Statistik. ....	59
3.12.2 Uji F-Statistik .....	59
3.13 Uji determinasi .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	62
4.1.3 Ruang Lingkup Perusahaan .....	62
4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan BMT UGT SIDOGIRI .....	63
4.1.5 Gambaran Umum Responden.....	66
<b>4.2 Analisis Data.....</b>	<b>68</b>
4.2.1 Hasil Analisis Dekriptif .....	68
<b>4.3 Uji Instrumen .....</b>	<b>84</b>
4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	84
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	89
4.3.3 Pengujian Hipotesis .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Saran .....	102

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
-----------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

<b>Daftar Tabel 1.1 Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan BMT UGT SIDOGIRI KC Jombang.....</b>	<b>4</b>
<b>Daftar Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>14</b>
<b>Daftar Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....</b>	<b>20</b>
<b>Daftar Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable.....</b>	<b>50</b>
<b>Daftar Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Islam.....</b>	<b>69</b>
<b>Daftar Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Etos Kerja Islam.....</b>	<b>74</b>
<b>Daftar Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja .....</b>	<b>79</b>
<b>Daftar Tabel 4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan.....</b>	<b>80</b>
<b>Daftar Tabel 4.5 Uji Validitas.....</b>	<b>85</b>
<b>Daftar Tabel 4.6 Uji Relibialitas .....</b>	<b>88</b>
<b>Daftar Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....</b>	<b>91</b>
<b>Daftar Tabel 4.8 Uji Parsial .....</b>	<b>94</b>
<b>Daftar Tabel 4.9 Uji Simultan .....</b>	<b>96</b>
<b>Daftar Tabel 4.10 Uji Determinasi .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.....	41
Daftar Gambar 3.1 Kurva Daerah .....	59
Daftar Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT UGT SIDOGIRI Jombang .....	63
Daftar Gambar Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	66
Daftar Gambar 4.3 Tabel Pendidikan Terakhir Responden .....	67
Daftar Gambar 4.4 Tabel Usia Responden .....	68
Daftar Gambar 4.5 Tabel Nilai Skor .....	69
Daftar Gambar 4.6 Uji Normalitas .....	90
Daftar Gambar 4.7 Uji Heterokedatisitas .....	92

## **DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN**

<b>Daftar Lampiran.1 Surat Permohonan Kuesioner .....</b>	<b>107</b>
<b>Daftar Lampiran.2 Gambar Dokumentasi.....</b>	<b>116</b>
<b>Daftar Lampiran.3 Gambar Tabulasi Data Kuesioner .....</b>	<b>117</b>
<b>Daftar Lampiran.4 Distribusi Frekuensi Item Variabel.....</b>	<b>120</b>
<b>Daftar Lampiran.5 Uji Validitas Variabel .....</b>	<b>124</b>
<b>Daftar Lampiran.6 Uji Realibilitas.....</b>	<b>127</b>
<b>Daftar Lampiran.7 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>128</b>
<b>Daftar Lampiran 8. Biodata Peneliti .....</b>	<b>130</b>
<b>Daftar Lampiran 9. Plagiasi dan Turnitin .....</b>	<b>131</b>

## ABSTRAK

Muhtada, M. Danie (2022). “ Pengaruh Lingkungan kerja islami, Etos Kerja islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang”. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, Uiniversitasa Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Rini Safitri, SE., MM

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja islami, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

---

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja islam, etos kerja islam dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada subjek penelitian sebanyak 270 orang dengan sampel responden 73 orang. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan *random sampling*. Penguji hipotesis dalam penelitian menggunakan *Statistical Product And Service Solutions (SPSS versi 2.3.)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni berupa data hasil kuesioner yang disebar pada karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri yang dijadikan objek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja islam mendapat nilai sig. Sebesar  $0,918 > 0,1$  yang menunjukkan variabel lingkungan kerja islami secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil untuk variabel etos kerja islam mendapatkan nilai sig.  $0,003 < 0,1$  yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil peniltian untuk variabel disiplin kerja mendapatkan nilai sig.  $0,000 < 0,1$  yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan atau bersama sama variabel lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja mendapatkan nilai sig.  $0,000 < 0,1$  yang artinya bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simulatan variabel lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji yang menunjukkan nilai sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kemudian, hasil dari penelitian didapatkan  $R^2$  sebesar 0,589 yang artinya variabel lingkungan kerja islami, etos kerja islamai dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% dan 40,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja islami, Displin Kerja dan Kinerja karyawan

## ***ABSTRACT***

Muhtada, M. Danie. (2022). "Influence of Islamic work environment, Islamic Work Ethic and Work Discipline on The Performance of BMT UGT Employee Sidogiri Jombang". Departement of Syari'ah Banking. Faculty of Economic. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mentor: Rini Safitri, SE., MM

Keywords: Islamic Work Environment, Islamic Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance

---

The purpose of this study is to find out how much influence the Islamic work environment, Islamic work ethic and work discipline have on employee performance. The population on the study subjects was 270 people with a sample of 73 respondents. The research methodology used is a quantitative approach and uses random sampling. Hypothesis testers in the study used Statistical Product And Service Solutions (SPSS version 2.3.). The data used in this study is in the form of questionnaire data distributed to employees who work at BMT UGT Sidogiri which is used as the object of research.

The results showed that the Islamic work environment got a sig value. A total of  $0.918 > 0.1$  which showed that the variables of the Islamic work environment partially had no effect on employee performance. The results for Islamic work ethic variables received a value of  $\text{sig}.003 < 0.1$  which indicated that the work ethic variable partially had a significant effect on employee performance. The results of the wait for the work discipline variable get a sig value.  $0,000 < 0.1$  indicates that partially the variables of work discipline have a significant effect on employee performance. Then simultaneously or together the variables of the Islamic work environment, Islamic work ethic and displin work get sig value.  $0,000 < 0.1$  which means that the impact is limited to employee performance. In a simulatan variable Islamic work environment, Islamic work ethic and work discipline has an influence on the performance of karywan with test results that show sig value.  $0.000 < 0.05$ .

Then, the results of the study obtained  $R^2$  of 0.589 which means that Islamic work environment variables, Islamic work ethic and work discipline were able to explain employee performance variables of 58.9% and the remaining 40.1% explained by other variables outside the study.

Keywords: Islamic Work Environment, Islamic Work Ethic, Work Discipline and Employee Perf

## مستخلص البحث

موه داني مهتادا 2021. اطروحه. العنوان: "تأثير بيئة العمل الإسلامية وأخلاقيات العمل الإسلامية وانضباط العمل على أداء موظف "BMT UGT" سيدوجيري جومبانج. "بعث جامع، قسم المصرفي. كلية الإقتصاد. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. مشرف البحث: ريني صافيتري الماحيستير.

الكلمات الرئيسية: بيئة العمل الإسلامية، أخلاقيات العمل الإسلامية، الانضباط في العمل، أداء الموظف

والغرض من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير بيئة العمل الإسلامية وأخلاقيات العمل الإسلامية وانضباط العمل على أداء الموظفين. وكان عدد السكان في مواضيع الدراسة 270 شخصا مع عينة من 73 المجيبين. ومنهجية البحث المستخدمة هي نصح كمي وتستخدم أخذ العينات عشوائيا. استخدم اختبار الفرضية في الدراسة حلول المنتجات والخدمات الإحصائية (الإصدار 2.3 من SPSS). البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي في شكل بيانات الاستبيان الموزعة على الموظفين الذين يعملون في البنك والتي تستخدم ككائن للبحث.

وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الإسلامية حصلت على قيمة . ما مجموعه  $0.918 < 0.1$  مما يبين أن متغيرات بيئة العمل الإسلامية لم يكن لها أي تأثير جزئي على أداء الموظفين. حصلت نتائج متغيرات أخلاقيات العمل الإسلامية على قيمة  $0.003 < 0.1$  sig.003 مما يشير إلى أن متغير أخلاقيات العمل كان له تأثير كبير على أداء الموظف. نتائج الانتظار لمتغير الانضباط العمل الحصول على قيمة  $0.1 < 0.000$  . يشير إلى أن جزئيا متغيرات الانضباط العمل لها تأثير كبير على أداء الموظف. ثم في وقت واحد أو معا متغيرات بيئة العمل الإسلامية، وأخلاقيات العمل الإسلامية والعمل الجانحين الحصول على قيمة.  $0.1 > 0.000$  مما يعني أن التأثير يقتصر على أداء الموظف. في بيئة عمل إسلامية متغيرة محاكاة ، وأخلاقيات العمل الإسلامية والانضباط العمل له تأثير على أداء الموظف مع نتائج الاختبار التي تظهر قيمة التوقيع.  $0.05 > 0.000$ .

ثم حصلت نتائج الدراسة على  $R^2$  من 0.598 مما يعني أن متغيرات بيئة العمل الإسلامية وأخلاقيات العمل الإسلامية وانضباط العمل قادرة على شرح متغيرات أداء الموظف بنسبة 58.9% و 40.1% المتبقية موضحة بمتغيرات أخرى خارج الدراسة .

الكلمات الرئيسية: بيئة العمل الإسلامية، أخلاقيات العمل، الانضباط في العمل وأداء الموظف



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga keuangan maupun dunia bisnis sangat bergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri yaitu kinerja karyawan (Wahyu, 2014). Seseorang karyawan harus mempunyai kinerja yang berkualitas tinggi untuk kemajuan lembaga di bidang keuangan syariah itu sendiri. Lembaga koperasi syariah harus mampu mengembangkan kualitas berdasarkan kinerja yang baik, lingkungan yang sehat, disiplin kerja dan mampu bersaing di lembaga keuangan syariah di era globalisasi saat ini yang mempengaruhi suatu lembaga keuangan di bidang sektor perbankan, yaitu bank konvensional, bank syariah maupun lembaga keuangan lainnya yang bergantung pada kinerja karyawan Wahyu, (2014). Keberhasilan karyawan bisa diukur dengan cara menciptakan karyawan yang kreatif, mempunyai etika yang tinggi dan disiplin kerja. Faktor yang paling utama adalah sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia itu sendiri ialah pelaku utama dari keseluruhan pemikiran mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan demi keuntungan bersama perusahaan dengan terciptanya keharmonisan karyawan. Hal ini mengingat persaingan usaha di bidang perbankan syariah semakin ketat, sehingga membutuhkan kinerja yang baik dalam hal pelayanan, lingkungan kerja, etos kerja islam maupun disiplin kerja karena untuk meningkatkan kualitas lembaga keuangan. Lingkungan kerja merupakan sarana karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, jadi agar terciptanya lingkungan kerja yang baik agar kondusif karyawan maupun pemimpin memberikan rasa aman dan menyenangkan sehingga mendorong agar karyawan dapat bekerja bersungguh-sungguh Moulana, (2017),. Sedangkan Menurut Mardina

(2005), lingkungan kerja juga merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lembaga keuangan Syariah seperti BMT UGT Sidogiri, seharusnya mempertimbangkan lingkungan di sekitar BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana pada ruang lingkup seharusnya mencerminkan budaya lingkungan masyarakat yang baik dengan agama yang diajarkan dan diterapkan seperti beribadah sebelum melakukan aktivitas kerja pada umumnya. Lingkungan secara islami dengan memprioritaskan kebersihan karena kebersihan adalah sebagian dari iman. Sehingga penerapan lingkungan kerja secara islami diterapkan agar kualitas perusahaan mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya. Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. potensi tenaga kerja yang ada dalam perusahaan harus dapat mengoptimalkan sehingga memberikan output yang optimal. Tercapainya suatu tujuan bagi perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusianya yang melakukan pekerjaan dengan baik, teliti, dan jujur karena pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan utama bagi perusahaan. Menjamin tercapainya suatu tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan lingkungan yang nyaman serta menerapkan suatu budaya islam di lingkungan sekitar untuk tercapainya suatu tujuan.

Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material, Namun, ada faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang, agama, sikap mental, sosial politik, lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, serta motivasi pribadi juga menjadi faktor adanya etos kerja yang tinggi Anoraga, (2015). Secara garis islam dengan cara melalui sebuah proses

agar memaksimalkan dan menjalankan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan mereka. Pemberian etos kerja pada dasarnya hak karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam mencapai sebuah tujuan, prestasi karyawan bukan suatu kebetulan, melainkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya meningkatkan etos kerja dengan prinsip agama, budaya, disiplin kerja. Pembahasan mengenai penerapan etos kerja dalam kinerja karyawan saat ini menjadi semakin penting untuk diteliti, hal ini didasarkan penelitian sejenis yang dilakukan mengenai bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan, dan pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi etos kerja islam maka kinerja seseorang akan semakin tinggi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi setiap lembaga keuangan maupun dunia kerja. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak lembaga itu sendiri. Dengan demikian karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang sesuai dengan devisinya masing-masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Menurut Nova, (2017) Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang kita mencari data melalui salah satu karyawan lembaga, jadi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan  
Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang  
Jombang**

Tahun	Pelanggaran	Tingkat Sanksi	Keterangan
2016	14	Teguran Lisan	Teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan
2017	14	SP 1	Terambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 bulan berturut-turut.
2018	15	SP 2	Terambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 hari
2019	15	SP 3	Alfa 1 bulan, merusak nama baik Lembaga keuangan BMT, mencuri dengan sengaja, dan kesalahan fatal lainnya
2020	17	PHK	Pemberhentian kerja, karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di BMT UGT Sidogiri Jombang

Sumber Data : BMT UGT SIDOGIRI Cabang Jombang 2022

Dari tabel diatas bahwasanya BMT UGT SIDOGIRI Cabang Jombang setiaptahunnya selalu saja ada yang melakukan sebuah pelanggaran baik maupun pelanggaran ringan, sedang, atau yang berat, hal ini dapat dilihat pada tahun banyaknya karyawan BMT yang melakukan pelanggaran, teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan. Dan SP1 diberikan apabila terlambat masuk dalam 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 hari, dan tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut. Dan tahapan selanjutnya yaitu SP II diberikan apabila alfa selama 1 bulan merusak nama baik, merusak fasilitas yang ada dan melakukan kesalahan fatal lainnya. Pelanggaran pada BMT Sidogiri Cabang Jombang semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan harus semakin aktif dalam menjaga amanah dan mengawasi setiap perilaku karyawannya dalam segi sikap, mendidik dan niat atas kerja karyawannya.

Agar dalam pengembangan koperasi BMT UGT Sidogiri Jombang lebih baik. Para karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaannya mereka, apabila perusahaan memahami apa kebutuhan mereka berdasarkan kinerja atas pekerjaan yang mampu mereka kerjakan dengan baik. Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja, sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa, "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok". Berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga Anoraga, (2015).

Pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 19 tahun dan sudah memiliki 278 Unit Layanan Baitul Maal wat Tamwil/Jasa Keuangan Syariah termasuk di jombang karena lingkungan masyarakat terdapat pondok pesantren yang ada di tebuireng maupun sekitarnya. Pengurus

akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri. Visi baru yaitu Koperasi yang amanah, Tangguh dan Bermartabat yang kami singkat menjadi MANTAB. Selain itu, misi Koperasi BMT UGT Sidogiri juga diperbarui yaitu mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri, menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan, memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota, memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi, memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

BMT menjadi lembaga solidaritas sekaligus lembaga ekonomi rakyat kecil untuk bersaing di harga pasar bebas. BMT berupaya untuk mengombinasikan unsur-unsur iman, takwa dan materi secara optimum sehingga diperoleh efisien dan produktif. Dengan demikian dapat membantu para anggotanya untuk dapat bersaing secara efektif dengan tidak hanya fokus pada perolehan keuntungan semata tanpa memperhatikan unsur halal atau haram, cara memperolehnya tetapi juga dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam pelaksanaan usaha maupun kinerja suatu karyawan.

Suatu strategi bisnis dalam usaha untuk meningkatkan nasabah yaitu dengan mengukur kemampuan bank memberikan pelayanan terbaik dan memberikan produk jasa yang berkualitas untuk mengetahui penilaian nasabah terhadap perkembangan koperasi. Kenyamanan lingkungan maupun suatu etos kerja berpengaruh terhadap pelayanan dan memberikan cerminan yang bagi nasabah maupun karyawan lain dan masyarakat di sekitar Jombang dan serta mampu menarik image pada perusahaan.

Dalam penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa variabel tentang pengaruh lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang masih terdapat penelitian lainnya. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah lembaga koperasi syariah di Jombang, yaitu BMT UGT Sidogiri sedangkan pengetahuan disini dijelaskan bahwasanya pengetahuan mengenai lingkungan kerja islam dan etos kerja islami maupun disiplin kerja yang mempengaruhi variabel (Y) yaitu kinerja karyawan di setiap BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang. Untuk itu penulis ingin mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja islami dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1 Apakah lingkungan kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang ?
- 2 Apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang ?
- 3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan dalam koperasi syariah di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang
2. Untuk mengetahui etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dalam koperasi syariah di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang

3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam koperasi syariah di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman tentang pengaruh lingkungan islami dan etos kerja islami, disiplin terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang, selain itu, peneliti juga memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Perbankan

Sebagai saran untuk lembaga keuangan mikro syariah bagaimana tentang pengaruh suatu lingkungan yang di dasari oleh budaya islam dan etos kerja maupun disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang.

- b. Masyarakat/ Mahasiswa

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi ketika ruang lingkup masyarakat atau mahasiswa kebanyakan terkenal dengan pondok pesantren di BMT UGT Sidogiri Jombang. Sehingga masyarakat atau mahasiswa memiliki gambaran tentang bagaimana kondisi koperasi yang berbasis syariah dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat menjadikan contoh maupun tolak ukur bagi koperasi-koperasi yang berbasis syariah di Jombang sehingga dapat menjadi masukan yang positif atau sebagai sumber informasi tambahan dan juga referensi bagi peneliti dapat memberikan pengetahuan serta dapat dijadikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam memperkaya teori untuk mengkaji model penelitian terdahulu

**A. *Pengaruh etos kerja islam dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada BMT Kota Salatiga, (Wahyu, 2014)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu dengan judul “*Pengaruh etos kerja islam dan lingkungan terhadap kinerja karyawan*”. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengkonfirmasi data yang didapatkan di lapangan, dengan teori yang digunakan. Objek yang diteliti adalah karyawan BMT Kota Salatiga Kabupaten Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Data yang diolah menggunakan uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik dan uji regresi berganda. Dari hasil penelitian analisis data menunjukkan bahwasanya etos kerja islam dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**B. *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan CV .Sidiq manajemen Yogyakarta,(Zahra, 2015)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zahra dengan judul penelitian “*Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan CV, Sidiq manajemen Yogyakarta*”. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan sampel yaitu probability sampling dan teknik random sampling yaitu teknik penentuan secara acak sederhana dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi

anggota sampel, hasil penelitian menggunakan komputer SPSS versi 17,0 windows. Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, hasil penelitian menunjukkan bahwasannya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta.

**C. *Pengaruh Motivasi Kerja islami dan etos kerja islamt terhadap kinerja karyawan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.(Anoraga dan Prasetyo 2015)***

Dalam penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Anoraga dan Prasetyo dengan judul Motivasi Kerja islami dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Jatim Cabang Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islami terhadap etika kerja islami karyawan. Peneliti menggunakan kuesioner dalam data primer dan pendekatan kuantitatif. Jadi sampel penelitian diambil dengan cara sensus yaitu dengan cara mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah sebuah populasi. Jadi sampel peneliti diambil dengan cara sensus. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja islami karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

**D. *Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten Bengkulu tengah, ( Yuyati 2017)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuyati dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama di kabupaten Bengkulu”. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan yang berjumlah 32 responden, menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik yang disebut dengan sampling dikarenakan teknik penentuan sampel bila anggota kurang dari 100 populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer, dan

instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**E. *Analisis pengaruh kepemimpinan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukarambi (Purbangkoro, 2017)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purbangkoro untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kebun raya Sukorambi Jember. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember sebanyak 63 responden. Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel digunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar, keterbukaan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**F. *Pengaruh etos kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai WilayatL Hisbah Kota Banda Aceh.(Mauliza, Yusuf, Ilhamsyah 2017')***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mauliza, Yusuf, Ilhamsyah untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai. Jumlah responden berjumlah 65 orang, penelitian ini menggunakan alat PLS (Partial least square) dari data yang dikumpulkan bahwasanya etos kerja islami dan gaya kepemimpinan,

komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH Banda Aceh.

**G. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas sosial Kabupaten Jember (Qomariah, Hafidzi 2019)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Qomariah dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan”. Peneliti menggunakan Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

**H. *Pengaruh Lingkungan kerja ,motivasi kerja ,etos kerja islami ,Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit islam Kota Magelan, (Ahsin 2019).***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahsin, untuk menganalisis lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja islami, budaya organisasi. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner SPSS yang dibagikan kepada karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwasannya lingkungan kerja, etos kerja islami, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**I. *Pengaruh human relation, lingkungan kerja pelatihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja ke pegawai Bank Syariah, (Dwi suryani , Aji, 2020)***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Aji dengan judul “Pengaruh human relation, lingkungan kerja pelatihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja ke pegawai Bank Syariah, Penelitian bertujuan untuk mengukur dan mengenali pengaruh Human Relation, fisik kondisi lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan pegawai terhadap etos kerja pada bank syariah kantor cabang bukopin surabaya. Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Hasil analisis menunjukkan Human Relation tidak berpengaruh terhadap etos kerja di kantor Bank Bukopin Syariah cabang Surabaya, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai di Bukopin Syariah. Kantor cabang bank Surabaya. Sedangkan hasil R2 sebesar 67,4% artinya variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar

**J. *Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja, prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan (arif, 2020 )***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arif dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 3 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 197 orang, dimana pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 66. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Kesimpulan dari

penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja, prestasi kerja terhadap kerja karyawan maupun terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara 3 Medan yang dapat dikategorikan kuat

**Table 2.1 Data Penelitian Terdahulu**

No	peneliti	Variable Yang Diteliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Wahyu (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Variable independen</i> Etos Kerja (<math>X_1</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>). Serta dampaknya kinerja (<math>X_3</math>)</li> <li>• <i>Variable dependen</i> Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> </ul>	Pengaruh etos kerja islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada BMT Kota Salatiga	Kuantitatif	Analisis linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan bahwasanya etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Kota Salatiga
2.	Zahra (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Variable independen</i> Etos Kerja Islam (<math>X_1</math>)</li> </ul>	Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan CV . Sidiq	Kuantitatif	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable dependen</b> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i></li> </ul>	manajemen Yogyakarta			karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sidiq Yogyakarta
3.	<b>Anoraga dan Prasetyo (2015)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable independen</b> <i>Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) , Etos kerja islami (X<sub>2</sub>)</i></li> <li>• <b>Variable dependen</b> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i></li> </ul>	Pengaruh motivasi kerja islami dan etos kerja islami terhadap kinerja Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya	Kuantitatif	Analisis linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Surabaya
4.	<b>Yuyati (2017)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable independen</b> <i>Lingkungan kerja islami (X<sub>1</sub>)</i></li> <li>• <b>Variable dependen</b> <i>Kinerja karyawan (Y)</i></li> </ul>	Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja pegawai dikantor kementerian agama kabupaten bengkulu tengah	Kuantitatif	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama bengkulu tengah
5.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable</b></li> </ul>	Analisis	Kuantitatif	Analisis	Hasil penelitian

		<p><b>independen</b> Kepemimpinan motivasi (<math>X_1</math>), Disiplin kerja (<math>X_2</math>), Lingkungan kerja (<math>X_3</math>).</p> <p>• <b>Variable dependen</b> Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>pengaruh kepemimpinan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja Taman Botani Sukarambi</p>		<p>regresi linear berganda</p>	<p>menunjukkan bahwasannya hubungan antara variable saling bersinambungan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan diantara setiap variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	<p><b>Yusuf, Mauliza (2017)</b></p>	<p>• <b>Variable independen</b> <i>Etos kerja islami</i>(<math>X_1</math>), <i>Gaya kepemimpinan</i> <i>nan</i></p>	<p>Pengaruh etos kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasional</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Analisis linear berganda dan menggunakan data PLS</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh etos kerja islami, kepemimpinan, komitmen berpengaruh secara</p>



		<p><i>transformasional</i>(<math>X_2</math>),  <i>Komitmen organisasional</i>(<math>X_3</math>),  <i>Implikasinya</i> (<math>X_4</math>)</p> <p>• <b>Variable dependen</b>  <i>Kinerja karyawan</i>(<math>Y</math>)</p>	serta implikasinya pada kinerja pegawai WilayatuL Hisbah Kota Banda Aceh			parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
7.		<p>• <b>Variable independen</b>  <i>Motivasi kerja</i> (<math>X_1</math>),  <i>Lingkungan kerja</i> (<math>X_2</math>),  <i>Budaya kerja</i> (<math>X_3</math>)</p> <p>• <b>Variable dependen</b>  <i>Kinerja Karyawan</i> (<math>Y</math>)</p>	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas sosial Kabupaten Jember	Kuantitatif	Analisis linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasanya dalam motivasi tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Variable independent</b> <i>Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>), Etos Kerja islami (<math>X_2</math>)</i></li> <li>• <b>Variable dependen</b> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i></li> </ul>	Pengaruh Lingkungan kerja ,motivasi kerja ,etos kerja islami ,Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit islam Kota Magelang	Kuantitatif	Pengolahan melalui kuesioner SPSS, Analisis linear	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan etos kerja islami , budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

9		<p>• <b>Variable independen</b> Human relation (<math>X_1</math>), Lingkungan kerja (<math>X_2</math>) pelatihan, Pengembangan SDI terhadap etos kerja ke pegawai Bank Syariah</p> <p>• <b>Variable dependen</b> Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</p>	<p>Pengaruh human relation, lingkungan kerja pelatihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja ke pegawai Bank Syariah</p>	Kuantitatif	Analisis regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human relation tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan Lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan SDI, Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
10.		<p>• <b>Variable independen</b> Disiplin kerja (<math>X_1</math>), Kemampuan</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja</p>	Kuantitatif	Analisis regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Disiplin kerja, kemampuan kerja, prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

		<p>uan kerja (<math>X_2</math>), Prestasi kerja (<math>X_3</math>)</p> <p>• <b>Variable dependen</b> Kinerja karyawan (<math>Y</math>)</p>	<p>karyawan PT Perkebunan Nusantara Medan</p>			<p>karyawan.</p>
--	--	--	---	--	--	------------------

**Table 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Wahyu (2014), Pengaruh Etos kerja islam dan lingkungan kerja,serta dampaknya terhadap kinerja karyawan BMT Kota Salatiga	Sama-sama meneliti variable etos kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sama sama meneliti di bagian lembaga keuangan syaria yaitu Balai usaha Mandiri Terpadu (BMT) menggunakan metode peneltian kuantitatif	Pada penelitian ini variable independen mempengaruhi 3 variable Etos kerja islam, etos kerja islam dan lingkungan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan, dan variable dampak dari etos kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempengaruhi penelitian ini
2.	Zahra (2015), Pengaruh etos kerja islam terhadap	Sama-sama meneliti tentang variable etos	Pada penelitian ini variable etos kerja lebih menjelaskan secara etos kerja

	kinerja karyawan CV Sidiq manajemen Yogyakarta	kerja, menggunakan metode kuantitatif	yang berbasis islami secara universal, dan objek pada penelitian ini tidak mengarah ke lembaga keuangan syariah
	Anoraga dan Prasetyo (2015) Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Surabaya	Sama-sama meneliti pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, sama sama objek yang di teliti adalah lembaga keuangan berbasis syariah	Pada penelitian ini variable motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variable etos kerja dan motivasi tidak bersinambungan terhadap kinerja karyawan hanya etos kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan
	Yuyati, (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama karyawan Bengkulu tengah	Sama-sama meneliti variable lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan, variable lingkungan kerja lebih menekankan lingkungan disekitar terhadap kinerja yang berbaur islami metode yang sama yaitu kuantitatif	Pada penelitian ini variable lingkungan kerja disini membahas lingkup lingkungan secara keseluruhan dari kinerja baik internal maupun eksternal dan bersinambungan sebagian terhadap kinerja pegawai, objek penelitian bebrbeda karena ruang lingkup kinerja di kementerian agama bukan lembaga keuangan
	Purbangkoro (2017), Analisis pengaruh kepemimpinan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja Taman Botani Sukarambi	Sama-sama meneliti disiplin kerja dengan variable penelitian sekarang dengan memperkuat variable x , lingkungan kerja	Pada penelitian ini variable motivasi sekedar pengikut variable Y kinerja karyawan dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, variable disiplin kerja hanya alat komunikasi yang baik antara karyawan dengan

		sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	karyawan lain sehingga ada kemauan dan mematuhi peraturan yang ada pada Taman botani, objek penelitian disini berbeda dengan lembaga keuangan yang berbasis syariah karena objek pada penelitian ini Taman botani
Muliza, Yusuf dan Ilhamsyah, (2017). Pengaruh etos kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada kinerja pegawai Wilayatul hisbah Banda Aceh	Sama-sama meneliti salah satu variable yaitu etos kerja terhadap kinerja karyawan, lebih mendasar ke variable etos kerja secara islam karna badan pengawasan tidak jauh berbeda dengan lembaga keuangan syariah	Pada penelitian ini variable etos kerja bersinambungan terhadap komitmen kinerja dan sebagian juga melingkupi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, objek penelitian ini ruang lingkup pengawasan pelaksanaan syariat islam yang digunakan masyarakat umum dengan melibatkan media massa sebagai panggilan polisi syariah islam berbeda dengan penelitian selanjutnya dengan objek penelitian ruang lingkup lembaga keuangan syariah	
Qomariah, Hafidzi (2019) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap Dinas sosial Kabupaten Jember	Sama-sama meneliti salah satu diantara variable yaitu lingkungan kerja, menggunakan metode yang sama dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan kuantitatif dengan	Pada penelitian ini variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja saling bersinambungan yang mempengaruhi kinerja, pada objek penelitian ini sedikit berbeda karena objek penelitian ini berdasarkan kantor dinas sosial bukan lembaga keuangan syariah dalam faktor lingkungan kerja maupun peraturan	

		analisis linear berganda	yang ada di dinas sosial
	Ahsin, (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja islam, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit islam Kota Magelan	Sama-sama meneliti dua variable yang sama yaitu lingkungan kerja, etos kerja islam terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini variable yang berbeda hanya kompensasi dan budaya, tetapi budaya organisasi mencakupi lingkungan kerja islam pada kinerja karyawan, objek penelitian berbeda karna objek penelitian ruang lingkup Rumah sakit islam yang berada di Kota magelang, sedangkan objek penelitian selanjutnya ruang lingkup lembaga keuangan syariah
	Dwi suryani, Aji (2019) Pengaruh human relation, lingkungan kerja pelatihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja ke pegawai Bank Syariah	Sama-sama meneliti dua variable yang sama yaitu lingkungan kerja dan etos kerja, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, objek penelitian yang dituju sama karena ruang lingkup lembaga keuangan syariah	Pada penelitian ini variable yang berbeda human relation, pelatihan dan pengembangan SDI dengan memperkuat etos kerja pegawai, saling berhubungan antara human relation, lingkungan kerja dan pengembang SDI terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian selanjutnya dengan menerapkan 3 variable yaitu lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Arif (2020) Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) ,	Pada penelitian ini yang berbeda di variable kemampuan kerja dan prestasi kerja karna pada penelitian selanjutnya hanya salah satu

	PT Perkebunan Nusantara Medan	menggunakan analisis linear berganda, uji asumsi klasik dan determinasi	penelitian yaitu variable disip kerja, pada objek penelitian yaitu PT Perkebunan Nusantara sedangkan penelitian selanjutnya yaitu lembaga keuangan syariah
--	-------------------------------	---	--

Sumber Data Diolah 2022

## 2.2. Landasan Teori

Suatu konsep yang berupa pernyataan secara sistematis dan tertata yang memiliki variabel dalam penelitian.

### 2.2.1. Lingkungan Kerja Islami

#### A. Pengertian lingkungan kerja islami

Menurut Sedamaryanti (2015), lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Ketika kondisi lingkungan pekerjaan yang buruk berpotensi sebagai penyebab karyawan menjadi stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, jadi jika di lingkungan perusahaan lingkungan masyarakat di pedesaan bayangkan ruangan panas, tidak nyaman sirkulasi kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat berisik tentu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Yuyati (2015), lingkungan kerja islami suatu kondisi pekerjaan yang saling mengisi dan melengkapi satu sama lain memberikan nuansa budaya isla karena perusahaan itu sendiri berbasis islami. Koperasi yang berbasis Syariah, berusaha dan berdoa kepada (Allah SWT) agar diberi petunjuk serta kemudahan dalam bekerja sebagai khalifah (Pemimpin) yang menggunakan unsur syariat islam. Allah telah menurunkan aturan sistem syariat islam agar dapat mengatur nilai norma kehidupan sosial maupun dalam lingkup ekonomi. Beribadah bukan berarti meninggalkan pekerjaan beribadah adalah nilai tambahan umat islam untuk tidak lupa karena pada dasarnya segala muka bumi dan



kehendaknya atas izin sang maha pencipta. Bukan berarti kita mengasingkan dunia.

## B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Islami

Menurut Sulistyowati (2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Islami dalam aspek, etika, ekonomi, sosial diantaranya :

### 1. Etika Islam

Dalam lingkungan masyarakat, dibuat dengan tujuan untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan kehidupan masyarakat. Merupakan sistem yang ditegakkan untuk melindungi hak individu maupun masyarakat secara luas di setiap tempat, sistem hukum tersebut memiliki sifat, karakter dan ruang lingkup sendiri. Etika juga dibedakan menjadi dua pelestarian dan etika pemeliharaan

### 2. Secara Hukum

Islam yang ajarannya universal dalam arti mencakup semua manusia di dunia dan juga memiliki sistem hukum sendiri untuk mengatur dan menjaga lingkungan itu sendiri. Sebagai bentuk kewajiban yang berhubungan dengan Allah dengan ibadah dan kewajiban yang berhubungan dengan manusia dalam rangka menjamin ketertiban masyarakat (mu'amalah).

### 3. Keragaman sosial

Komponen sosial dan budaya dalam islam merujuk kepada karakteristik demografi serta dapat digolongkan dari perilaku, sikap, dan norma umum dari lingkungan penduduk dalam suatu masyarakat tertentu. Pertama, perubahan karakteristik demografi seperti, jumlah penduduk dengan keterampilan khusus, pertumbuhan atau pengurangan dari golongan populasi tertentu, mempengaruhi cara menjalankan usahanya. Kedua, perusahaan sosial budaya dalam perilaku, dan norma-norma juga mempengaruhi permintaan akan produk dan jasa suatu usaha yang di kerjakan

### 4. Teknologi

Seiring dengan tumbuhnya industri membutuhkan sumber daya alam yang langka (terbatas). Perusakan sumber alam, populasi udara, polusi air, serta kebisingan adalah indikator teknologi saat ini. Teknologi lingkungan islam mencakup banyak ragamnya, teknologi atau disebut informasi cara penggunaan dari sumber sosial dari lingkungan teknologi sekarang sangatlah pesat dan mudah berkembang. Jadi harus mempertimbangkan dan memperhatikan dari kondisi fisik, psikologis dan kondisi sementara lingkungan kerja, agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Indikator Lingkungan Kerja Islami**

Menurut Yuyati (2015) Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja islami antara lain secara eksternal dan internal sebagai berikut :

#### **1. Lingkungan eksternal**

lingkungan eksternal adalah segala sesuatu yang berupa benda hidup atau mati, keadaan sosial, ekonomi, teknologi maupun budaya yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan diantaranya :

- a. Ruang energi dari siklus cuaca udara maupun penerangan cahaya
- b. Keadaan sosial adalah lingkungan sosial yang berupa kultur adat istiadat kepercayaan, sikap, agama, standar dan gaya hidup di lingkungan pekerjaan, kehidupan masyarakat
- c. Budaya, yang merujuk kepada karakteristik demografi serta perilaku, etika, dan norma-norma islam dari penduduk dalam suatu masyarakat tertentu
- d. Teknologi sebagai sarana informasi cara penggunaan dari sumber-sumber sosial dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dalam suatu masyarakat

#### **2. Lingkungan internal**

Lingkungan internal adalah proses fisiologis dan biokimia yang berlangsung dalam tubuh manusia pada saat tertentu. Lingkungan internal meliputi siapa saja yang berada di dalam organisasi sumber daya manusia kebijakan apa yang dibuat dalam organisasi, bagaimana

aspek kepemimpinan dalam organisasi itu, ketersediaan sarana dan prasarana, serta budaya organisasi.

#### **D. Kajian Keislaman Terhadap Lingkungan Kerja Islami**

Penjelasan dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwasanya ajaran agama islam menganjurkan memanfaatkan sumber daya alam yang di sekitar untuk kehidupan dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak berlebihan. Dalam surat QS Ibrahim, ayat :13

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا أَفَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ  
لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ

*Orang-orang kafir berkata kepada Rasul mereka “Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami.”. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka berkata “Kami akan membinasakan orang-orang yang zalim”.*

Dalam surat QS Ibrahim ayat 13 mengajarkan bahwasanya dimana orang yang mengusir kamu dari negara kita sendiri atau kamu yang kembali pada agamanya, yaitu tersesat ke agama lain maka kamu telah berdzalim kepada mereka Allah SWT. Maka dari tafsiran tersebut menjelaskan jangan pernah melanggar perintah-nya dan bahwasanya orang yang beriman akan ditampakkan oleh Allah SWT pada hari kiamat nanti.

#### **2.2.2 Etos Kerja Islami**

##### **A. Pengertian Etos Kerja Islami**

Menurut Zahra (2015) Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan suatu pekerjaan, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan simbol hidup mendasar terhadap manusia itu sendiri. Adapun yang dimaksud etos kerja islami dalam penelitian ini adalah watak / karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya

bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.

Sedangkan menurut Khoirun(2008), Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama di samping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material. Ada faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang, agama, sikap mental, sosial politik, lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, serta motivasi pribadi.

Menurut pendapat Jamil(2007), Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Menurut Asifuddin, (2004) mengungkapkan etos kerja islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal Soleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islam beserta prinsip dasarnya sebagai fokus. Sedangkan menurut Mardani(2014), berpendapat bahwasanya etos kerja dalam islam adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa kerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau juga untuk menampakkan kemanusiaannya. Seorang muslim juga dapat memuliakan dirinya untuk manifestasi amal saleh, karena memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam islam dapat disebut juga pekerja setara karena suatu pekerjaan yang baik mencerminkan ibadah seseorang dan iman suatu kaum.

## **B. Karakteristik Etos Kerja Islami**

Menurut Zahra (2015), Dari konsep iman, ilmu dan amal Soleh ini, maka dapat dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami sebagai berikut :

### **1. Kerja merupakan jabaran aqidah**

Etos kerja dalam islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan Muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan

mencari rida Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang menjadi pembeda dengan karakteristik kerja lainnya.

## 2. Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya yang dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi nilai penting bagi kinerja, Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja dapat terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi prioritas pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain.

### **C. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami**

Menurut Anoraga dalam Irawati (2014) ,Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyangkup agama, budaya, sosial, Geografis, politik secara universal yaitu sebagai berikut:

#### **1. Agama**

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya etos kerja yang rendah.

#### **2. Budaya**

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

#### **3. Sosial Politik**

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab kepada masa depan.

#### **4. Kondisi Lingkungan / Geografis**

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat.

#### 5. Pendidikan,

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan pendidikan. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai peningkatan dan perluasan pendidikan secara agama, keterampilan.

### **D. Indikator Etos Kerja Islami**

Menurut Amri (2019) etos kerja seseorang muslim dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya terhadap ajaran islam, etos kerja islami dalam penelitian ini ada tujuh indikator yaitu :

#### 1. Tekun dalam bekerja

Ketekunan yang ditunjukkan dalam bekerja. Menurut Tasmara (2019) etos kerja Islami diwujudkan dalam kesungguhan, menggerakkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Ketekunan dalam bekerja mengandung arti bahwa kerja bukan sekedar menjalankan rutinitas dan kewajiban, tetapi juga keinginan memperoleh hasil terbaik ketekunan dalam bekerja sejalan dengan konsep istiqomah anyang berarti proses pekerjaan yang bersungguh--sungguh dan sempurna.

#### 2. Istiqamah dalam bekerja

Bekerja istiqamah menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Konsisten dalam bahasa Arab maksudnya istiqamah. Dalam Mufarradat Ar-Raghib yang dikutip oleh Zainal Abidin, istiqamah atau konsisten

didefinisikan sebagai terus-menerus berada di atas landasan yang lurus. Konsisten dalam bekerja artinya kemampuan untuk tidak berubah-ubah, sesuai dengan tujuan organisasi, kesesuaian antara aturan dengan pelaksanaan, kesesuaian antara rencana program dengan pelaksanaan program dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi. Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus.

Risiko yang membahayakan dirinya. Mereka yang mampu dalam mengelola emosinya. Istiqomah dalam bekerja diperlukan untuk stabilitas usaha dan menunjang produktivitas sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan manajemen. Karyawan yang memiliki sikap istiqomah dalam bekerja akan menunjukkan perilaku yang taat asas dan komitmen menjalankan pekerjaan sesuai dengan tata tertib yang ditetapkan manajemen.

### 3. Menggunakan waktu sebaik mungkin

Dalam bekerja salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali padanya. Ruang dan waktu di mana manusia bekerja di transformasikan oleh ibadah-ibadah sehingga ikut menentukan makna etis bagi kerja dalam konteks islam. Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, seorang pekerja menjadikan waktu sebagai produktivitas. Waktu bagi seorang pekerja muslim dipergunakan sebaik-baiknya untuk mengerjakan yang bermanfaat.



Pemanfaatan waktu dengan baik menjadi salah satu indikator pekerja muslim dapat mencapai prestasi. Dalam dunia kerja, pembagian waktu kerja harus ditetapkan untuk menunjang efektivitas kinerja karyawan. Pemanfaatan waktu yang baik ditandai dengan tidak menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan banyak yang terbengkalai dan tidak maksimal.

#### 4. Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islam itu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Bekerja ikhlas berarti bekerja dengan niat hanya menghendaki keridha'an Allah SWT. Dalam artian melaksanakan pekerjaan tidak ada yang melatar belakangi, kecuali karena mengharapkan ridha Allah SWT dengan memandang tugasnya sebagai pengabdian kepada-Nya. Bekerja dengan ikhlas berarti melaksanakan pekerjaannya secara profesional dengan motivasi utamanya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai *amanah* yang harus diutamakan.

#### 5. Jujur

Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan seseorang dapat menjaga sikap dan perilakunya. Pribadi yang beriman hanya memprioritaskan perilakunya pada hal yang baik dan bermanfaat. Jika seseorang berbohong atau hal-hal yang tidak jujur akan merugikan dalam berinteraksi di dalam pekerjaan atau kehidupan. Pekerja muslim yang jujur akan menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi. Sikap jujur tersebut

menuntun perilaku kerja yang taat asas, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat. Kejujurannya terlihat dari penyampaian informasi sesuai dengan realitas yang sebenarnya, dan tidak melakukan manipulasi untuk kepentingan memperoleh materi.

#### 6. Memiliki komitmen

Komitmen merupakan keyakinan yang mengikat (*aqad*), sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*) komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai dan pada akhirnya untuk bekerja keras demi organisasinya

#### 7. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

Ekonomi Islam memerintah manusia untuk berkreasi dan bekerja dengan baik. Islam mengajarkan umatnya untuk berusaha dan bekerja. Islam mengajarkan umatnya untuk meninggalkan sifat putus asa dan malas.<sup>38</sup> Ajaran Islam mengajarkan agar tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan. Dalam mencari karunia Allah SWT dan berusaha untuk kehidupan dunia, banyak cobaan dan rintangan yang dihadapi. Akan tetapi Allah SWT menjanjikan bahwa dibalik kesulitan ada kemudahan. Dalam berusaha dan berkarya jangan muncul putus asa yang seolah-olah hidup ini berat dan tidak ada jalan keluarnya. Setiap muslim harus yakin bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan-Nya.

## E. Kajian Keislaman Terhadap Etos Kerja

Penjelasan Etos kerja islam menurut pandangan Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut 14 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. ath Thaubah; 105).*

Makna ayat di atas sebagaimana disebutkan oleh Ibnu Katsir yang mengutip perkataan Mujahid: Ayat ini merupakan ancaman dari Allah bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya, yaitu bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah SWT, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti akan terjadi pada hari Kiamat kelak.

### 2.2.3 Disiplin kerja

#### A. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Sinungan (2009) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. Menurut Hasibuan (2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana

seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Muhlisin Riadi (2019) Mengemukakan disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut pendapat lain dari Nuraini (2013) mengemukakan, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

## **B. Indikator Disiplin Kerja**

Malayu S.P Hasibuan, Faslah (2013) dalam menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

### **1. Tujuan dan Kemampuan**

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

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa yang akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4. Keadilan

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

## 5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

### C. Kajian Keislaman Terhadap Disiplin Kerja

Penjelasan disiplin kerja menurut pandangan al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 berbunyi

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

Maksud dalam penjelasan di atas disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Selain itu juga ada penjelasan lain dalam isi Al-Qur'an menjelaskan disiplin kerja dalam surat An-nisa ayat 59 yang berbunyi:

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

Penjelasan diatas mengandung isi Al-Qur'an yang menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi AF: 1996) dalam skripsi Abdullah dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

##### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Noermijati (2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Kristianti (2019), Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sentngono dalam Abu fahmi (2014), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Tika (2006), Kinerja karyawan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Soemahidwidjojo (2014), kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu sesuai dengan lingkup kewenangan yang diberikan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai sebuah tujuan organisasi

dengan baik dan dilakukan secara legal, dengan cara tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika.

## **B. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kristanti dan Lestari (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

### 1. Ketepatan penyelesaian tugas

Indikator ini berkaitan dengan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2. Kesesuaian jam kerja

Indikator ini berkaitan dengan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

### 3. Tingkat kehadiran

Indikator ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

### 4. Kerjasama antar karyawan

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **C. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut Mahmudi (2013) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain :

### 1. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan.

### 2. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

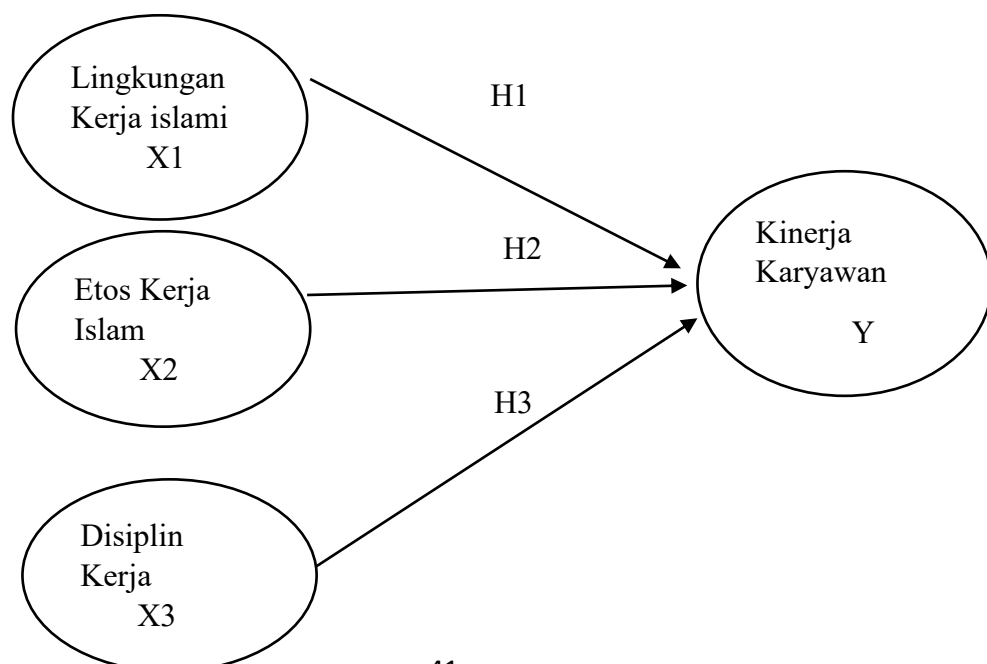


3. Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal Mahmudi (2005) dalam skripsi Sutono dan Budirman. Menurut John Miner, dalam skripsi Fajar (2013) ada empat indikator pengukuran yang dapat menilai kinerja yaitu sebagai berikut:
  - a. Kualitas yang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan
  - b. Kuantitas yaitu jumlah suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan
  - c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja kurang efektif atau kerja hilang
  - d. Bekerja sama dengan orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Adapun gambaran dari kerangka berpikir mengenai pengaruh *lingkungan kerja islami*, *etos kerja islami*, *disiplin kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT Sidogiri Cabang Jombang

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 berpengaruh terhadap Y

H3 : X3 berpengaruh terhadap Y

## **2.4 Hipotesis**

Dalam kerangka konseptual dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan, bahwasanya hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan melalui uji hipotesis sebagai berikut :

### **2.4.1. Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuyati, Bambang dan Hariadi (2017) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Agama Kementrian di Bengkulu Tengah”. Dan penelitian dilakukan oleh Wahyu (2014) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Kota Salatiga”. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anthoni (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Amanah Girir Artha”

Pernyataan tersebut didukung pula dengan penelitian yang mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja oleh Wahyu (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuyati (2017) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anthoni (2020) juga berpendapat bahwasanya variabel lingkungan kerja islami berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka H1 mengajukan hipotesis sebagai berikut.

**H1 : Variabel lingkungan kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang**

#### **2.4.2. Pengaruh Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soemahidwidjojo (2017) dalam skripsi Amri yang berjudul “Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di BPRS Aman Syariah”. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2015) dengan mengangkat judul “Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan CV, Sidiq Manajemen Yogyakarta”. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014) dengan judul “Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lepas Lhoksumawe.

Pernyataan tersebut didukung pula mengenai etos kerja islami terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Soemahidwidjojo (2017) dalam skripsi Amri bahwasanya etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menjadi bahan selanjutnya dijadikan peneliti. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2015) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014) bahwa etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan penelitian diatas maka H2 bisa mengajukan hipotesis sebagai berikut.

**H2 : Variabel etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang.**

#### **2.4.3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suka Fajar”.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Purnama dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan CV Cahaya Citra Surya”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pranata dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia”

Pernyataan tersebut di dukung pula dengan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Nova Syafrina (2017), bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2016) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Citra Surya, dengan hasil yang sama. Jadi berdasarkan penelitian diatas disimpulkan bahwasanya H3 dapat dijadikan acuan hipotesis sebagai berikut.

**H3 : Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat *numerik* atau angka yang menghasilkan sebuah interpretasi data (Muslich, 2019). Penulis akan menggunakan metode kuantitatif yang mana angka karena akan sangat penting dalam pembuatan, penggunaan dan pemecahan untuk menghasilkan model keputusan dalam bentuk angka.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di BMT UGT SIDOGIRI di daerah Jombang dan Banyuwangi, yang beralamat di Jln Sambong dukuh Kec. Jombang Kab. Jombang dan Jln Basuki Rahmat No 18 Singoturunan Kec Banyuwangi Kab Banyuwangi. Alasan saya melakukan penelitian karena BMT Sidogiri adalah merupakan salah satu lembaga keuangan bernaungan islami sehingga pada penelitian saya variabelnya berbasis islami karena BMT Sidogiri naungan dari Pondok Pesantren Sidogiri yang bertempat di Pasuruan

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **A. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek dari sebuah penelitian secara global dan kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan Sugiyono, (2013). Populasi yang dipilih penulis untuk penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang dan Banyuwangi. Dikarenakan objek penelitian karyawan di BMT Sidogiri Jombang sedikit maka penulis menambahkan objek penelitian di Banyuwangi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan BMT di Jombang pada tahun 2019 sebagai objek penelitian, Dimana BMT Sidogiri di Jombang

berjumlah 270 orang karyawan dengan masing-masing 20 BMT UGT Sidogiri yang ada di Jombang dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 270 karyawan.

#### B. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari elemen-elemen yang dimiliki oleh sebuah populasi tersebut. Bila sebuah populasinya besar, maka para peneliti akan menggunakan semua populasi tersebut, contohnya seperti faktor waktu, dana dan tenaga. Untuk itu sampel yang diambil itu harus bersifat mewakili terhadap sebuah populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam Supriyanto dan Iswandiri (2017) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Ket :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Toleransi error

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 270 Karyawan, sehingga toleransi error yang digunakan adalah 10%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{270}{1+270(0,1)^2}$$

$$n = \frac{270}{1+(270 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{270}{3,7}$$

$$n = 72,972$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 72,972 dibulatkan menjadi 73 responden. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Dr Sugiono (2013). Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan jika subyek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 5% sampai 10% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang adalah 270 orang lebih dari 100 maka peneliti menggunakan penyebaran kuesioner sebanyak 73 orang untuk mendapatkan ini menggunakan metode dengan menentukan populasi atau sensus.

#### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam buku yang ditulis Arieska, dkk (2018) menyatakan bahwa *sample random sampling* atau biasa disingkat *random sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi diberikan *opportunity* (kesempatan) yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling sistematis*, dikarenakan *random sampling sistematis* merupakan jenis sampling dasar yang sering digunakan untuk pengembangan metode sampling yang lebih kompleks. Dari metode ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui tanggapan karyawan dengan kinerja yang diterapkan di lembaga keuangan Koperasi Syariah BMT UGT Sidogiri.

#### **3.5 Data dan Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

##### **A. Data Primer**

Menurut Nugroho (2010) menjelaskan data primer merupakan data yang diambil dari sistem wawancara dan hasil dari sebuah kuesioner dari perusahaan dan para nasabah untuk dijadikan data penelitian yang

akan diteliti. Data primer yang digunakan peneliti yaitu dengan mengisi sebuah kuesioner yang ditujukan kepada responden yang menggunakan produk tabungan pelajar. Penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban yang diberikan peneliti kepada responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

#### B. Data Sekunder

Menurut Nugroho (2010) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data yang sudah diolah baik oleh pihak peneliti lain. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari buku-buku dan juga jurnal dalam penelitian lain dan data yang disajikan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh bagi penelitian, karena apabila dalam mengumpulkan data sudah tepat maka akan mendapatkan hasil yang akurat dan relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kuesioner dan memberikan beberapa pertanyaan kepada para responden. Kuesioner merupakan sebuah item pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti kepada responden guna memperoleh sebuah data yang akan diolah untuk dijadikan sebuah penelitian Sugiyono, (2013). Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

### 3.7 Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional mencakup setiap uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memperjelas definisi dan memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Masing-masing variabel yang diteliti secara konseptual didefinisikan sebagai berikut Variable Independet :

$X_1$  = Lingkungan kerja islami

$X_2$  = Etos kerja islami

Variable Dependet :



Y = Kinerja karyawan

Definisi Operasional variable penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

A. Lingkungan kerja islami ( $X_1$ )

Lingkungan kerja islami adalah suatu perusahaan merupakan suatu kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi dengan adanya lingkungan kerja mampu membuat suasana yang nyaman. Menurut Yuyati, (2015). Lingkungan kerja islami dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus indikator dari lingkungan itu sendiri yaitu :

1. Lingkungan Internal ( $X_{1.1}$ )
2. Lingkungan Eksternal ( $X_{1.2}$ )

B. Etos Kerja Islami ( $X_2$ )

Etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan suatu pekerjaan tercermin dari keimanan / aqidah .Pada dasarnya etos kerja islam merupakan kontribusi nilai moral suatu pekerjaan Amri, (2019). Sehingga Etos kerja islam sangat penting di bidang perusahaan yang mempunyai prinsip islam. Adapun indikator-indikator Etos kerja islam sebagai berikut :

1. Tekun dalam bekerja ( $X_{2.1}$ )
2. Istiqomah dalam bekerja ( $X_{2.2}$ )
3. Menggunakan waktu sebaik mungkin ( $X_{2.3}$ )
4. Ikhlas ( $X_{2.4}$ )
5. Jujur ( $X_{2.5}$ )
6. Memiliki komitmen ( $X_{2.6}$ )
7. Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja ( $X_{2.7}$ )

C. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Disiplin kerja adalah salah satu variabel bebas yang melingkupi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, waskat, keadilan Jadi dengan adanya disiplin kerja mampu membuat kinerja karyawan lebih baik lagi S,P Hasibuan, (2013). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor

yang sekaligus indikator dari disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ( $X_{3.1}$ )
2. Teladan pemimpin ( $X_{3.2}$ )
3. Balas Jasa ( $X_{3.3}$ )
4. Keadilan ( $X_{3.4}$ )
5. Waskat ( $X_{3.5}$ )
6. Sanksi Hukum dan ( $X_{3.6}$ )
7. Ketegasan ( $X_{3.7}$ )

D. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan barang atau penyampaian jasa. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator. Kristianti dan Lestari (2014) diantaranya sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas ( $Y_{1.2}$ )
2. Kesesuaian jam kerja ( $Y_{1.3}$ )
3. Tingkat kehadiran ( $Y_{1.4}$ )
4. Kerjasama antar karyawan ( $Y_{1.5}$ )

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Lingkungan kerja islami</li> <li>2.Lingkungan kerja internal</li> <li>3.Lingkungan kerja eksternal</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atribut atau pajangan islami seperti foto tokoh ekonomi islam di Indonesia, maupun pendiri lembaga itu sendiri membuat karyawan menjadi tenang</li> </ul>	Wahyu (2014) dan Yuyati (2017)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap religius rekan sekerja kantor yang religius sehingga memotivasi dalam bekerja</li> <li>• Latar belakang rekan kantor yang religius, memotivasi dalam melakukan pekerjaan</li> <li>• Gaya hidup yang religius rekan kerja kantor memberi motivasi, menginspirasi, memberikan masukan dalam bekerja sehingga dapat mencapai sebuah tujuan</li> <li>• Pemimpin yang religius sehingga memotivasi saya dalam bekerja</li> <li>• Etika dan norma-norma islam diterapkan di lingkungan kantor mendukung saya dalam bekerja</li> <li>• Kebijakan kantor yang sesuai dengan, nilai-nilai islam yang mendukung saya dalam bekerja</li> <li>• Kantor menyusun jadwal</li> </ul>	
--	--	--	--

		kantor yang disesuaikan dengan jadwal ibadah	
Etos kerja islami (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tekun dalam bekerja</li> <li>2. Istiqomah dalam bekerja</li> <li>3. Menggunakan waktu sebaik mungkin</li> <li>4. Ikhlas dan Jujur</li> <li>5. Memiliki komitmen</li> <li>6. Pantang menyerah</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran untuk memperoleh hasil yang maksimal</li> <li>• Saya melakukan pekerjaan secara tepat dan baik</li> <li>• Dalam bekerja bersikap teguh, walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan</li> <li>• Dalam bekerja saya taat dalam peraturan, tata tertib dan perintah atasan</li> <li>• Dalam bekerja saya menghayati dan memahami berharganya waktu dalam bekerja</li> <li>• Saya tidak mau ada waktu terbuang yang tidak menghasilkan karya yang bermanfaat</li> <li>• Saya bekerja dengan niat hanya menghendaki karena Allah SWT dan</li> </ul>	Amri dan Tasmara (2019)

		<p>memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melakukan pekerjaan secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan</li> <li>• Saya menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai ajaran islam serta peraturan organisasi</li> <li>• Dalam bekerja saya taat asas, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat</li> <li>• Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja</li> <li>• Saya berpedoman dengan nilai-nilai yang menjadi acuan organisasi tempat saya bekerja</li> <li>• Saya setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi tempat saya</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tatap berusaha walaupun mengalami kegagalan</li> <li>• Saya meyakini bahwa bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah</li> </ul>	
Disiplin kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Teladan dalam memimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan</li> <li>• Mampu bekerja sama atau kerjasama tim demi tercapainya suatu tujuan</li> <li>• Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang ditentukan</li> <li>• Mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku</li> <li>• Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat yang tepat tidak mengulur waktu bekerja</li> </ul>	Hasibuan (2013), Muhlisin Riadi (2019)
Kinerja Karyawan	1. Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memahami dan</li> </ul>	Kristianti

(Y)	<p>penyelesaian tugas</p> <p>2. Kesesuaian jam kerja</p> <p>3. Tingkat kehadiran</p> <p>4. Kerjasama antar karyawan</p>	<p>menguasai dengan baik bidang pekerjaan saya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu</li> <li>• Saya dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan efisien</li> <li>• Saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan manajemen</li> <li>• Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan manajemen</li> <li>• Saya menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib</li> <li>• Saya tidak mengulur waktu dalam bekerja dan dapat memenuhi target sesuai yang ditetapkan</li> </ul>	(2014) dan Lestari (2014)
-----	---	--	---------------------------

		<p>manajemen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak pernah absen hadir di tempat kerja kecuali izin atau cuti</li> <li>• Alasan izin atau cuti saya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat-buat</li> <li>• Jumlah kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen</li> <li>• Saya mendapat apresiasi dari pihak manajemen atas kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja</li> <li>• Saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>	
--	--	---	--

Sumber data : Diolah Penelitian 2021

### 3.8 Uji validitas dan reliabilitas

#### 3.8.1 Uji validitas

Uji validitas adalah menguji dengan cara mengukur kebenaran dari suatu kuesioner dengan memperhatikan dari setiap pertanyaan yang diharapkan bisa menghasilkan sebuah data yang dapat diukur Ghozali, (2016).



### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sesuatu alat untuk mengukur indikator dari sebuah kuesioner. Jika jawaban dari para responden konsisten dan stabil maka kuesioner tersebut reliabel. Di dalam *software* SPSS sebagai alat yang dipilih peneliti terdapat sebuah fasilitas yang disebut sebagai uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) untuk mengukur reliabilitas dari kuesioner dengan catatan apabila nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  Nunnally, dalam Ghozali, (2016).

### 3.9 Analisis Data

Penulis memilih untuk menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan dibantu alat analisis SPSS. Selain itu dalam penelitian ini penulis menambahkan uji lain yaitu Uji Asumsi Klasik untuk lebih memperjelas penulis dalam mengetahui model regresi yang ada.

#### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi yang baik, tepat, tidak bias, serta konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji lainnya, diantaranya sebagai berikut :

##### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data telah terdistribusi secara normal yang mana data telah tersebar secara menyeluruh untuk mewakili dari populasi. Data dapat dikatakan normal jika data bersifat simetris.

##### 3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk mengidentifikasi setiap perbedaan jenis dari residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Model regresi harus memiliki kesamaan varian residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lain (homoskedastisitas). Dan apabila sebaliknya disebut dengan heteroskedastisitas.

##### 3.10.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui tidak ada hubungan korelasi yang tinggi antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan kriteria nilai *Variance Influence Factor* (VIF) < 10.

### 3.10.3 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2015) uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah dua atau lebih variabel memiliki hubungan linier yang signifikan atau tidak dengan kriteria nilai signifikan  $\leq 0,05$ . Hasil tes ini kemudian dapat digunakan untuk membantu membuat keputusan dalam menentukan model regresi yang akan digunakan dengan tepat.

## 3.11 Regresi Linear Berganda

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) menjelaskan bahwa pengertian dari regresi liner berganda adalah suatu metode analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh dari variabel independent yang lebih dari satu terhadap variabel dependen. Adapun maksud dari persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas SST berupa lingkungan kerja islami, etos kerja islami, disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel Lingkungan kerja islami

X2 = Variabel Etos kerja islami

X3 = Variable Disiplin kerja

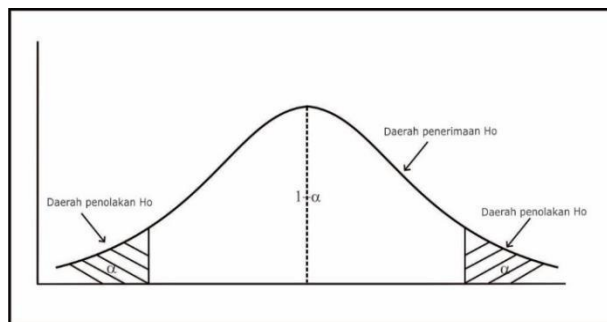
## 3.12 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis terdapat uji F yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen. Adapun uji t digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel independent atau secara parsial terhadap variabel dependen.

### 3.12.1 Uji T-statistik (parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Asnawi, (2011). Penelitian ini menggunakan uji dua arah sehingga  $H_0$  ditolak apabila  $T_{hit} < T_{tabel}$  dan sebaliknya  $H_0$  diterima apabila  $T_{hit} > T_{tabel}$ .

**Gambar 3.1**  
**Kurva daerah keputusan**



### 3.12.2 Uji F-statistik (simultan)

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011) uji F-statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan dengan nilai signifikansi 5%. Yang artinya jika nilai signifikan  $> 5\%$  maka hipotesis ditolak dengan maksud tidak ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan. Demikian pula sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $< 5\%$  maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Adapun rumus dari uji F-statistik (simultan) adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{\left(1 - \frac{R^2}{n-k}\right)}$$

Keterangan :

F = Pendekatan distribusi probabilitas

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

### **3.13 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan setiap model penelitian dalam menjelaskan varian didalam variabel dependen dengan nilai pengukuran di antara nol atau satu Ghozali, (2011). Nilai yang mendekati nol atau kecil diartikan bahwa variabel independent tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan (terbatas). Demikian dengan sebaliknya, jika nilai mendekati satu atau besar maka variabel independent mampu menjelaskan secara lebih dari variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 HASIL PENELITIAN**

##### **4.1.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Baitul Mal Wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri Kantor Cabang Jombang adalah cabang dari BMT UGT Sidogiri yang dijalankan berdasarkan prinsip Syariah Islam. Sejarah berdirinya BMT UGT Sidogiri cabang Jombang tidak terlepas dari sejarah berdirinya BMT UGT Sidogiri Pasuruan (kantor pusat) yang dilatar belakangi oleh rasa keprihatinan para ustadz (asatidz) alumni guru tugas Sidogiri atas perilaku masyarakat yang kurang memperhatikan kaidah-kaidah syari'ah Islam di bidang mu'amalat, akan maraknya praktik riba yang terjadi di sekitar pondok Sidogiri. Dari rasa prihatin itu, setelah mendapat izin dari pengasuh pondok, pada tanggal 12 Robi'ul awal 1418 H atau 17 Juli 1997 M berdirilah BMT Sidogiri pertama yang bernama BMT Masalah Mursalah Lil Ummah (MMU), kemudian menetapkan namanya seiring berkembangnya perusahaan menjadi BMT UGT Sidogiri.

Pada tahun 2000 para pengurus BMT Sidogiri mengembangkan misinya ke seluruh Indonesia. Pembukaan cabang pertama bertempat di Surabaya, kemudian Kantor BMT UGT Sidogiri sudah berkembang di berbagai wilayah Indonesia, tak terkecuali di Kota Jombang. Di kota Jombang, BMT UGT Sidogiri membawahi 2 Kantor Cabang dan 2 Kantor Cabang pembantu, yaitu Kantor Cabang Kediri, Kantor Cabang Pare, Kantor Cabang pembantu Mojo, dan Kantor Cabang pembantu Wates. Seluruh Kantor BMT Sidogiri termasuk Jombang memiliki ciri khas tersendiri, yaitu berdekatan dengan pasar-pasar strategis di masing-masing kota

Saat ini, BMT UGT Sidogiri menjadi lembaga keuangan mikro syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. BMT UGT Sidogiri tumbuh dengan

pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah ke bawah, BMT UGT Sidogiri menargetkan menjadi lembaga keuangan mikro syariah terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, BMT UGT Sidogiri Jombang merintis sinergi dengan memanfaatkan jaringan kerja BMT UGT Sidogiri, sebagai Kantor Layanan Syariah dalam membangun perekonomian umat yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip syariah.

#### **4.1.2 VISI DAN MISI PERUSAHAAN**

Visi :

- A. Terbangunnya ekonomi umat dengan landasan Syariah Islam
- B. Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi

Misi :

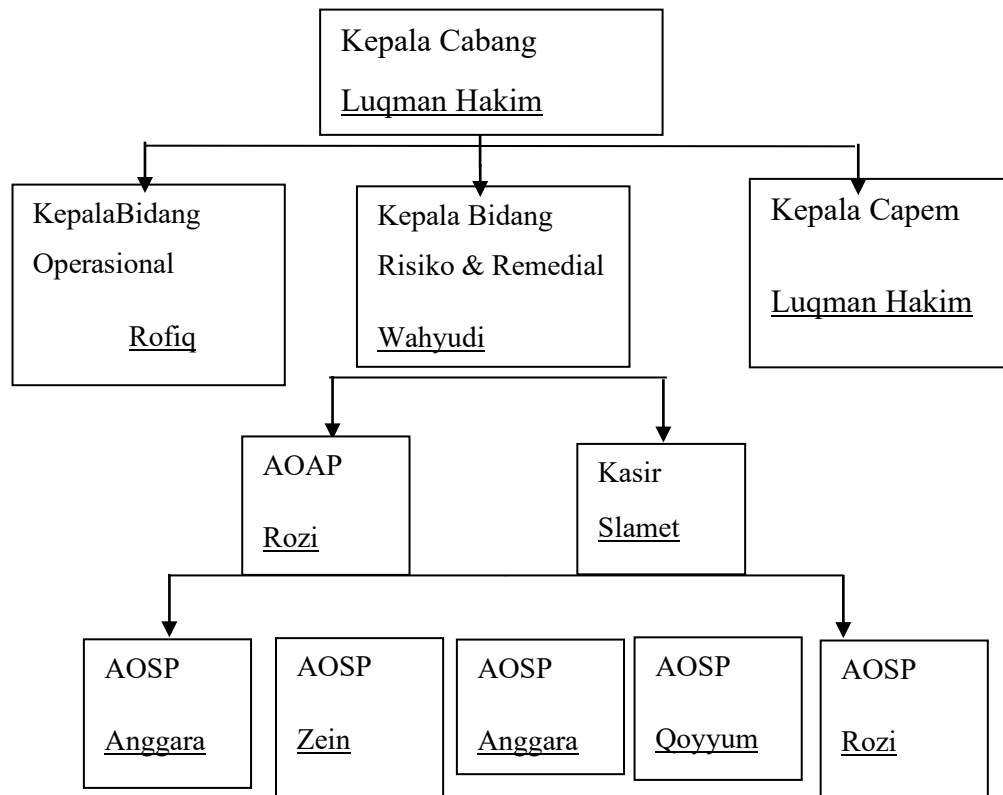
- A. Menerapkan dan masyarakatkan syariat islam dalam aktivitas ekonomi
- B. Menanamkan pemahaman bahwa sistem Syariah di bidang ekonomi adalah adil, makmur dan maslahah
- A. Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota
- B. Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya Staf (Shiddiq / jujur, Tabligh / komunikatif, Amanah / dipercaya, Fatonah / Professional )

#### **4.1.3 Ruang Lingkup Perusahaan**

Dalam kegiatan BMT UGT Sidogiri KC Jombang memiliki struktur organisasi untuk menjalankan fungsi operasional perusahaan. Adapun struktur organisasi BMT UGT Sidogiri KC Jombang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI BMT UGT SIDOGIRI KC JOMBANG**



**4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan atau Usaha dari BMT UGT Sidogiri KC Jombang**

**A. Produk BMT UGT Sidogiri KC Jombang**

Adapun produk yang terdapat di BMT UGT Sidogiri KC Jombang adalah:

1. Produk Penghimpunan Dana (Tabungan dan Deposito)
  - a. Tabungan Umum Syariah
  - b. Tabungan Haji
  - c. Tabungan Umroh
  - d. Tabungan Hari Raya Idul Fitri
  - e. Tabungan Pendidikan
  - f. Tabungan Qurban
  - g. Tabungan Tarbiyah
  - h. Tabungan Berjangka (Deposito)
  - a. Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

2. UGT GES (Gadai Emas Syariah)
3. UGT MUB (Modal Usaha Barokah)
4. UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)
5. UGT KMB (Kendaraan Motor Barokah)
6. UGT PBE (Pembelian Barang Elektronik)
7. UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)
8. UGT MJB (Multi Jasa Barokah)
9. UGT MGB (Multi Griya Barokah)
10. UGT MPB (Multi Pertanian Barokah)

## **B. Tugas dan Wewenang Karyawan BMT UGT Sidogiri KC Jombang**

Berikut adalah pembagian tugas dan wewenang karyawan BMT UGT Sidogiri KC Jombang:

### 1. Kepala Cabang

Kepala cabang memiliki tugas dan wewenang untuk :

- a. Merumuskan dan mengusulkan kebijakan umum bank untuk masa yang akan datang kepada komisaris agar tercapai tujuan kontinuitas operasional perusahaan
- b. Menyusun dan mengusulkan rancangan kerja untuk tahun buku yang baru kepada dewan komisaris
- c. Mengajukan neraca dan perhitungan laba atau rugi tahunan serta laporan-laporan berkala lainnya kepada komisaris untuk mendapatkan penilaian
- d. Menyetujui pemindahan tangan saham-saham kepada pemilik baru yang ditunjuk dan dipilih oleh pemegang saham lama. Setelah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar mengenai pemindah tangan saham-saham.
- e. Mengadakan rapat umum pemegang saham minimal satu tahun sekali
- f. Memberi persetujuan besarnya gaji dan tunjangan lainnya yang harus dibayarkan kepada pegawai bank

### 2. Kepala Bidang Operasional (KBO)

Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab KBO antara lain :



- a. Membuat jadwal penghimpunan dana baik tabungan, deposito, maupun angsuran
  - b. Mengotorisasi slip-slip transaksi dari kasir dan semua bagian yang menghimpun dana
  - c. Memeriksa kelengkapan bukti-bukti mutasi pembukaan dan kebenaran pencatatan transaksi atau tiket dari masing-masing bagian mutasi
  - d. Mengatur jadwal penandatanganan akad dan pencairan pembiayaan
3. Kepala Bidang Risiko (KBR)
- Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab KBR antara lain:
- a. Menyimpan berkas-berkas akad dan pengikatan jaminan terhadap pembiayaan yang telah direalisasi
  - b. Menjaga dan membina hubungan baik dengan nasabah
  - c. Memproses pengajuan pembiayaan dari calon debitur meliputi pemeriksaan kelengkapan dana survei lapangan, lapangan, analisa pembiayaan, serta persetujuan pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
  - d. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen atas pembiayaan yang telah disetujui
4. Kasir
- Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Kasir antara lain:
- a. Memberikan keterangan yang dibutuhkan oleh tamu atau anggota mengenai produk-produk maupun sistem kerja bank syariah
  - b. Melayani setiap tamu atau anggota yang bermaksud bertemu dengan staf pegawai untuk keperluan simpan pinjam
  - c. Membantu calon anggota atau debitur dalam melengkapi berkas-berkas persyaratan yang harus diserahkan ke BMT UGT Sidogiri KC Jombang
5. *Account Officer* Simpanan dan Pinjaman (AOSP)
- Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab AOSP antara lain :
- a. Memasarkan produk-produk bank kepada masyarakat yang tergolong potensial

- b. Mencari peluang-peluang nasabah yang potensial sebagai perolehan sumber dana maupun alokasi dana pembiayaan
  - c. Melakukan kegiatan penjemputan dana sesuai jadwal yang telah dibuat dan disetujui oleh KBO
  - d. Melakukan pendekatan dengan nasabah yang potensial
  - e. Menjaga dan membina hubungan baik dengan nasabah
  - f. Membuat rekapitulasi harian operasional
  - g. Melaporkan secara tertulis dan meminta persetujuan KBO atas penjemputan dana yang telah dilakukan setiap hari
  - h. Melakukan pendekatan dengan nasabah yang potensial
6. Account Officer Analisa Pembiayaan (AOAP)
- Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab AOAP antara lain :
- a. Memberi pelayanan penarikan dan penyetoran uang, cek ataubilyet giro dari anggota BMT UGT Sidogiri KC Jombang
  - b. Meminta *cash teller* dari KBO setiap hari

#### 4.1.5 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden tersebut yang terdiri dari, jenis kelamin dan usia. Adapun hasil analisis karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

##### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamim responden dalam penelitian ini yakni pria dan wanita dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

**Gambar Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Pria	73	73%
Wanita	0	0
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin menunjuk bahwasanyakeseluruhan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terbuktidengan jumlah karyawan laki-laki yakni 73 orang.

#### **B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SD ,SLTP ,SLTA, D1, S1 dengan tabel sebagai berikut :

**Gambar Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SD	5	6,84 %
SLTP	17	23,28%
SLTA	8	10,95%
D1	20	27,39%
S1	23	31,50%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, pendidikan terakhir responden adalah SMA/MA yang berjumlah 73 orang dengan presentase 100%. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini responden yang memakai produk tabungan pelajar mayoritas SMA/MA. Hal ini dikarenakan pelajar SMA/MA disyaratkan untuk bisa mengatur keuangannya sendiri dan meningkatkan kedisiplinan dalam hal menabung.

#### **C. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini adalah responden dengan usia 20-40 tahun dengan menggunakan tabel sebagai berikut :

**Gambar 4.4**  
**Tabel Usia Responden**

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
>20	0	0%
21-30	60	82,1%
31-40	13	17,8%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, Dari hasil penelitian pada koperasi BMT UGT Sidogiri cabang Jombang jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 21-30 tahun yaitu sebesar 60 orang (82,1%). Sedangkan paling sedikit ialah responden yang berusia 31-40 Th yaitu 13 orang (17,8%)

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian ini memuat statistik deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam tabel ini akan dijabarkan distribusi jawaban secara detail sehingga memudahkan pembaca untuk melakukan analisa. Untuk mendeskripsikan nilai *mean* setiap instrumen dalam penelitian ini digunakan kriteria yang disusun sebagai berikut :

**Gambar 4.5**  
**Tabel Nilai Skor dan Kategori**

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)

2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber data diolah 2021

#### A. Lingkungan Kerja islami (X1)

Terdapat 16 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja islami (X1). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Islami (X1)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	25	34,2	25	34,2	23	31,5	0	0	0	0	4,02
2	X1.2	30	41,1	20	27,3	23	31,5	0	0	0	0	4,09
3	X1.3	40	54,7	20	27,3	13	17,8	0	0	0	0	4,36
4	X1.4	40	54,7	10	13,6	23	31,5	0	0	0	0	4,19
5	X1.5	30	41,1	30	41,1	13	17,8	0	0	0	0	4,64
6	X1.6	27	36,9	23	31,5	23	31,5	0	0	0	0	4,05
7	X1.7	40	54,7	25	34,2	8	10,9	0	0	0	0	4,43
8	X1.8	30	41,1	30	41,1	13	17,8	0	0	0	0	5,59
9	X1.9	23	31,5	23	31,5	27	36,9	0	0	0	0	3,94
10	X1.10	30	41,1	35	47,9	8	6,8	0	0	0	0	4,30

11	X1.1 1	45	61,6	20	27,3	8	6,8	0	0	0	0	4,50
12	X1.1 2	30	41,1	20	27,3	23	31,5	0	0	0	0	4,09
13	X1.1 3	35	47,9	15	20,5	23	31,5	0	0	0	0	4,16
14	X1.1 4	30	41,1	30	41,1	11	15,1	1	1,3	1	1,3	4,19
15	X1.1 5	20	27,3	30	41,1	20	27,3	1	1,3	2	2,7	3,89
16.	X1.1 6	30	41,1	40	54,7	3	4,1	0	0	0	0	4,36
Rata-rata Frekuensi untuk X1 = 4,3												

Sumber data diperoleh 2022

Keterangan :

Berdasarkan item X1.1 dengan pertanyaan “ Atribut atau pajangan islami di kantor membuat pikiran menjadi tenang dan nyaman “, sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,02 dengan demikian rata-rata responden menyatakan saat setuju dan setuju dengan atribut atau pajangan islami di kantor membuat pikiran menjadi tenang dan nyaman.

Berdasarkan item X1.2 dengan pertanyaan “ Sikap religius rekan sekerja kantor yang religius memotivasi dalam bekerja “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,09 dengan demikian rata-rata responden

menyatakan sangat setuju dengan sikap religius sekerja kantor yang religius memotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.3 dengan pertanyaan “ Latar belakang rekan kantor yang religius, memotivasi dalam bekerja “, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,36 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan latar belakang rekan kantor yang religius, memotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.4 dengan pertanyaan “ Gaya hidup yang religius rekan kerja kantor memotivasi, menginspirasi, memberikan masukan dalam bekerja “, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,19 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan gaya hidup yang religius rekan kerja kantor memotivasi, menginspirasi, memberikan masukan dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.5 dengan pertanyaan “ Pemimpin yang religius memotivasi saya dalam bekerja “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,64 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan pemimpin yang religius memotivasi saya dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.6 dengan pertanyaan “ Etika dan norma-norma islam diterapkan dilingkungan kantor mendukung saya dalam bekerja “, sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,05 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan etika dan norma-norma islam diterapkan lingkungan kantor mendukung saya dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.7 dengan pertanyaan “ Kebijakan kantor yang sesuai dengan nilai-nilai islam yang mendukung saya dalam bekerja “, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,43 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan kebijakan kantor yang sesuai dengan nilai-nilai islam yang mendukung saya dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.8 dengan pertanyaan “ Kantor menyusun jadwal kantor disesuaikan dengan jadwal ibadah “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 5,59 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan dengan kantor menyusun jadwal kantor disesuaikan dengan jadwal ibadah.

Berdasarkan item X1.9 dengan pertanyaan “ Pengguna media-media dan teknologi seperti suara musik islami di kantor membuat karyawan menjadi tenang dan adem dan lebih fokus bekerja “, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 27 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 3,94 dengan demikian rata-rata responden menyatakan ragu-ragu dengan pengguna media seperti suara musik islami di kantor membuat karyawan menjadi tenang dan adem dan lebih fokus bekerja.

Berdasarkan item X1.10 dengan pertanyaan “ Organisasi religius yang saya ikuti mendukung semua pekerjaan “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,30 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan organisasi religius yang saya ikuti mendukung semua pekerjaan.

Berdasarkan item X1.11 dengan pertanyaan “ Mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun atasan ketika datang maupun pulang



bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik “, sebanyak 45 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,50 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.

Berdasarkan item X1.12 dengan pertanyaan “ Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,09 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.

Berdasarkan item X1.13 dengan pertanyaan “ Saya tidak keberatan jika harus kerja sama tim dengan rekan kerja “, sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 4,16 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya tidak keberatan jika harus kerja sama tim dengan rekan kerja.

Berdasarkan item X1.14 dengan pertanyaan “ Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu saya dalam bekerja “, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan ragu-ragu, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,19 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu saya dalam bekerja.

Berdasarkan item X1.15 dengan pertanyaan “ Saya merasa sangat bersemangat jika saya mendapatkan evaluasi dan penghargaan atas kinerja dari atasan saya “, sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, 30

responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan ragu-ragu, 1 reponden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,89 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya merasa sangat bersemangat jika saya mendapatkan evaluasi dan penghargaan atas kinerja dari atasan saya.

Berdasarkan item X1.16 dengan pertanyaan “ Atasan saya menerima kritik dari bawahan “ sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 40 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,36 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan atasan saya menerima kritik dari bawahan.

#### B. Etos kerja islami (X2)

Terdapat 15 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel *Etos kerja islami* (X2). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel *Etos Kerja Islam* (X2)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	28	38,3	23	31,5	22	30,1	0	0	0	0	4,08
2	X2.2	35	47,9	25	34,2	13	17,8	0	0	0	0	4,30
3	X2.3	40	54,7	10	13,6	23	31,5	0	0	0	0	4,23
4	X2.4	18	24,6	45	61,6	10	13,6	0	0	0	0	4,10
5	X2.5	19	26,1	35	47,9	19	26,0	0	0	0	0	4
6	X2.6	50	68,4	16	21,9	7	9,5	0	0	0	0	4,58

7	X2.7	33	45,2	36	49,3	3	4,1	0	0	0	0	4,35
8	X2.8	29	39,7	26	35,6	18	24,6	0	0	0	0	4,15
9	X2.9	23	31,5	26	35,6	22	30,1	0	0	0	0	3,90
10	X2.10	33	45,2	33	45,2	7	10,9	0	0	0	0	4,35
11	X2.11	28	38,3	23	31,5	22	31,5	0	0	0	0	4,08
12	X2.12	55	75,3	10	13,6	8	32,8	0	0	0	0	4,64
13	X2.13	23	31,5	27	36,9	23	31,5	0	0	0	0	4
14	X2.14	24	32,8	23	31,5	24	32,8	1	1,3	1	1,3	3,93
15	X2.15	36	40,3	21	28,7	15	20,5	1	1,3	0	0	4,26
Rata-rata Frekuensi untuk X2 = 4,19												

Sumber: *Output SPSS23* diolah,2022

Keterangan :

Berdasarkan item X2.1 dengan pertanyaan “ Saya bersungguh dalam bekerja dan mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran untuk memperoleh hasil yang maksimal “, sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya bersungguh dalam bekerja dan mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran untuk memperoleh hasil maksimal.

Berdasarkan item X2.2 dengan pertanyaan “ Saya melakukan pekerjaan secara tepat dan baik”, sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,30 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya melakukan pekerjaan secara tepat dan baik.

Berdasarkan item X2.3 dengan pertanyaan “ Dalam bekerja bersikap teguh, walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan”, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,23 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan dalam bekerja teguh, walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan.

Berdasarkan item X2.4 dengan pertanyaan “ Dalam bekerja saya taat dalam peraturan, tata tertib dan perintah atasan”; sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,10 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan dalam bekerja saya taat dalam peraturan, tata tertib dan perintah atasan.

Berdasarkan item X2.5 dengan pertanyaan “ Dalam bekerja saya mengkhayati dan memahami berharganya waktu dalam bekerja “, sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan dalam bekerja saya mengkhayati dan memahami berharganya waktu dalam bekerja.

Berdasarkan item X2.6 dengan pertanyaan “ Saya tidak mau ada waktu terbuang yang tidak menghasilkan karya yang bermanfaat “, sebanyak 50 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,58 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya tidak mau ada waktu terbuang yang tidak menghasilkan karya yang bermanfaat.

Berdasarkan item X2.7 dengan pertanyaan “, Saya bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt dan memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt “, sebanyak 33 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju dan 3

responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,35 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt dan memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt.

Berdasarkan item X2.8 dengan pertanyaan “, Saya melakukan pekerjaan secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan “, sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, 26 responden menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,15 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya melakukan pekerjaan secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan.

Berdasarkan item X2.9 dengan pertanyaan “ Saya menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai ajaran islam serta peraturan organisasi “, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 26 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,90 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya menghindari segala bentuk bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai ajaran islam serta peraturan organisasi.

Berdasarkan item X2.10 dengan pertanyaan “ Dalam bekerja saya taat asas dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat “, sebanyak 33 responden menyatakan sangat setuju, 33 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,35 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan dalam bekerja saya taat asas dan nilai norma-norma moral yang berlaku di tempat saya kerja serta lingkungan masyarakat.

Berdasarkan item X2.11 dengan pertanyaan “ Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja “, sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan

sangat setuju dengan saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.

Berdasarkan item X2.12 dengan pertanyaan “ Saya berpedoman dengan nilai-nilai yang menjadi acuan organisasi tempat saya bekerja “, sebanyak 55 responden menyatakan sangat setuju, 10 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,64 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya berpedoman dengan nilai-nilai yang menjadi acuan organisasi tempat saya bekerja.

Berdasarkan item X2.13 dengan pertanyaan “ Saya setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi tempat saya bekerja “, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 27 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi tempat saya bekerja.

Berdasarkan item X2.14 dengan pertanyaan “ Saya tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan “, sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan ragu-ragu, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,93 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu dengan saya tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tetap berusaha walaupun mengalami kegagalan

Berdasarkan item X2.15 dengan pertanyaan “ Saya meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah ”, sebanyak 36 responden menyatakan sangat setuju ,21 responden menyatakan setuju ,15 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,26 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah.

### C. Disiplin Kerja (X3)

Terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X3). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	34	46,5	30	41,0	9	12,3	0	0	0	0	4,34
2	X3.2	15	20,5	35	47,9	23	31,5	0	0	0	0	3,89
3	X3.3	23	31,5	27	36,9	23	31,5	0	0	0	0	4,00
4	X3.4	23	31,5	21	28,7	28	38,3	1	0	0	0	3,90
		Rata-rata frekuensi untuk X3 = 4,03										

Sumber: *Output SPSS23* diolah, 2022

Keterangan :

Berdasarkan item X3.1 dengan pertanyaan “ Apabila saudara tidak tepat waktu maka akan diberi sanksi “, sebanyak 34 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,34 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan Apabila saudara tidak tepat Waktu maka akan diberi sanksi.

Berdasarkan item X3.2 dengan pertanyaan “, Karyawan dalam menggunakan peralatan kantor harus sesuai dengan kegunaannya “, sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,89 dengan demikian rata-rata responden

menyatakan setuju dengan karyawan dalam menggunakan peralatan kantor harus sesuai kegunaannya.

Berdasarkan item X3.3 dengan pertanyaan “, Karyawan harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi apabila sudah dibebankan tugas padanya ”, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 27 responden menyatakan setuju dan 23 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan karyawan harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi apabila sudah dibebankan tugas padanya.

Berdasarkan item X3.4 dengan pertanyaan “, Seseorang karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan “, sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,90 dengan demikian rata-rata responden menyatakan ragu-ragu dengan seseorang karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan

#### D. Kinerja Karyawan(Y)

Terdapat 15 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	15	20,5	50	68,4	8	10,9	0	0	0	0	4,09
2	Y1.2	25	34,2	45	61,6	3	4,10	0	0	0	0	4,30
3	Y1.3	42	57,5	12	16,4	19	26,0	0	0	0	0	4,31



4	Y1.4	29	39,7	36	49,3	8	10,9	0	0	0	0	4,28
5	Y1.5	24	32,8	20	27,3	29	39,7	0	0	0	0	3,93
6	Y1.6	15	20,5	48	65,7	10	13,6	0	0	0	0	4,06
7	Y1.7	15	20,5	49	67,1	9	12,3	0	0	0	0	4,08
8	Y1.8	14	19,1	51	69,8	8	10,9	0	0	0	0	4,08
9	Y1.9	16	21,9	47	64,3	10	13,6	0	0	0	0	4,08
10	Y.10	22	30,1	44	19,1	7	9,5	0	0	0	0	4,20
11	Y.11	40	54,7	20	27,3	13	17,8	0	0	0	0	4,36
12	Y.12	10	13,6	50	68,4	12	16,4	1	1,3	0	0	3,94
13	Y.13	10	13,6	60	82,1	2	2,7	1	1,3	0	0	4,08
14	Y.14	20	27,3	31	42,4	22	30,1	0	0	0	0	3,97
15	Y.15	18	24,6	40	54,7	15	20,5	0	0	0	0	4,04
Rata-rata Frekuensi untuk Y= 4,18												

Sumber: *Output SPSS23* diolah,2022

Keterangan :

Berdasarkan item Y1 dengan pertanyaan “, saya memahami dan menguasai dengan baik bidang pekerjaan saya “, sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 50 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,09 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya memahami dan menguasai dengan baik bidang pekerjaan saya.

Berdasarkan item Y2 dengan pertanyaan “, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu “, sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,30 dengan demikian rata-rata responden

menyatakan setuju dengan saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan item Y3 dengan pertanyaan “, saya dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan “, sebanyak 42 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,31 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan saya dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan item Y4 dengan pertanyaan “, saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan efisien “ sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,28 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan efisien.

Berdasarkan item Y5 dengan pertanyaan “, saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan manajemen “, sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 29 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,93 dengan demikian rata-rata responden menyatakan ragu-ragu dengan saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan manajemen.

Berdasarkan item Y6 dengan pertanyaan “, saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan manajemen “, sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,06 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan manajemen.

Berdasarkan item Y7 dengan pertanyaan “, saya menunjukkan perilaku kerja sesuai dengan aturan dan tata tertib “, sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban

adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya menunjukkan perilaku kerja sesuai dengan aturan dan tata tertib.

Berdasarkan item Y8 dengan pertanyaan “, saya tidak mengulur waktu dalam bekerja dan dapat mematuhi target sesuai ditetapkan manajemen “, sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju, 51 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya tidak mengulur waktu dalam bekerja dan dapat mematuhi target sesuai ditetapkan manajemen.

Berdasarkan item Y9 dengan pertanyaan “ saya tidak pernah absen hadir di tempat kerja kecuali izin atau cuti “, sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya tidak pernah absen hadir di tempat kerja kecuali izin atau cuti.

Berdasarkan item Y10 dengan pertanyaan “ alasan izin atau cuti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat buat “, sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,20 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan alasan izin atau cuti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat-buat.

Berdasarkan item Y11 dengan pertanyaan “ jumlah kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen “, sebanyak 40 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,36 dengan demikian rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen.

Berdasarkan item Y12 dengan pertanyaan “Saya mendapatkan apresiasi dari pihak manajemen atas kehadiran dan ketepatan waktu dalam

bekerja ”, sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju, 50 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan ragu-ragu dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,94 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan Saya mendapatkan apresiasi dari pihak manajemen atas kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Berdasarkan item Y13 dengan pertanyaan “ saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan “, sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju, 60 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,08 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan item Y14 dengan pertanyaan “ saya berkordinasi dengan atasan dan manajemen dalam melaksanakan pekerjaan “, sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, 31 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 3,97 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya berkordinasi dengan atasan dan manajemen dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan item Y15 dengan pertanyaan “ saya bersedia membantu karyawan lain untuk terwujudnya pelayanan yang baik “, sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, 40 responden menyatakan setuju dan 15 responden menyatakan ragu-ragu. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban adalah 4,04 dengan demikian rata-rata responden menyatakan setuju dengan saya bersedia membantu karyawan lain untuk terwujudnya pelayanan yang baik.

## **4.3 Uji Instrumen**

### **4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 2.5 *for windows* dalam penelitian ini menunjukkan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

#### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian benar-benar mampu mengukur kerangka penelitian Ghozali, (2016). Agar memperoleh nilai validitas pada kuesioner dan data, uji validitas dilakukan dengan cara mencermati indikator-indikator variabel. Untuk menguji valid dan tidaknya pernyataan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tidak valid.
- c. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program software SPSS 2.5 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variable	Item	R hitung	R Table	Keterangan
Lingkungan kerja islam	X1.1	0,490	0,227	Valid
	X1.2	0,384	0,227	Valid
	X1.3	0,437	0,227	Valid
	X1.4	0,354	0,227	Valid
	X1.5	0,306	0,227	Valid
	X1.6	0,444	0,227	Valid
	X1.7	0,288	0,227	Valid
	X1.8	0,351	0,227	Valid
	X1.9	0,420	0,227	Valid
	X1.10	0,384	0,227	Valid
	X1.11	0,426	0,227	Valid

	X1.12	0,290	0,227	Valid
	X1.13	0,296	0,227	Valid
	X1.14	0,415	0,227	Valid
	X1.15	0,404	0,227	Valid
	X1.16	0,429	0,227	Valid
Etos kerja islam	X2.1	0,277	0,227	Valid
	X2.2	0,479	0,227	Valid
	X2.3	0,399	0,227	Valid
	X2.4	0,552	0,227	Valid
	X2.5	0,423	0,227	Valid
	X2.6	0,345	0,227	Valid
	X2.7	0,390	0,227	Valid
	X2.8	0,340	0,227	Valid
	X2.9	0,365	0,227	Valid
	X2.10	0,486	0,227	Valid
	X2.11	0,538	0,227	Valid
	X2.12	0,489	0,227	Valid
	X2.13	0,479	0,227	Valid
	X2.14	0,552	0,227	Valid
	X2.15	0,442	0,227	Valid
Disiplin kerja	X3.1	0,405	0,227	Valid
	X3.2	0,387	0,227	Valid

	X3.3	0,465	0,227	Valid
	X3.4	0,400	0,227	Valid
Kinerja karyawan	Y1	0,414	0,227	Valid
	Y2	0,491	0,227	Valid
	Y3	0,286	0,227	Valid
	Y4	0,551	0,227	Valid
	Y5	0,392	0,227	Valid
	Y6	0,491	0,227	Valid
	Y7	0,239	0,227	Valid
	Y8	0,359	0,227	Valid
	Y9	0,465	0,227	Valid
	Y10	0,551	0,227	Valid
	Y11	0,491	0,227	Valid
	Y12	0,286	0,227	Valid
	Y13	0,414	0,227	Valid
	Y14	0,551	0,227	Valid
	Y15	0,248	0,227	Valid

Data diolah SPSS Versi 2.5 2021

Uji validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai t tabel. Berdasarkan tabel di atas, uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Lingkungan kerja islami (X1), Etos kerja islam(X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,227) dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,70, begitu sebaliknya jika *cronbach alpha* < 0,70 maka kuesioner tidak dikatakan reliabel Sujarweni dan Endrayanto, (2012). Jadi dasar pengambilan keputuannya adalah :

- a. Hasil *Cronbach alpha*  $\geq 0,70$  = reliabel
- b. Hasil *Cronbach alpha*  $\leq 0,70$  = tidak reliabel

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
<b>Lingkungan kerja islam (X1)</b>	0,711	0,70	Reliabel
<b>Etos kerja islami (X2)</b>	0,725	0,70	Reliabel
<b>Disiplin kerja (X3)</b>	0,707	0,70	Reliabel
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	0,721	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS21* diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel Lingkungan kerja islami (X1), Etos kerja islam(X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil keseluruhan variabel adalah reliabel.

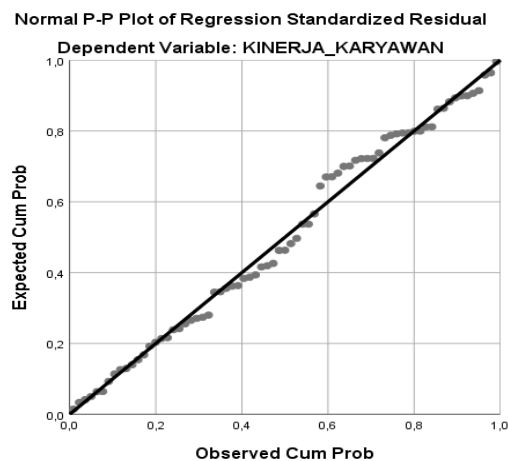


### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji variabel pengganggu dimana memiliki distribusi yang normal atau tidak yang terdapat dalam model regresinya Ghozali, (2013). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik P-Plot. Data dapat dikatakan normal apabila persebaran titik-titik mengikuti garis diogonal. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 4.6**  
**Uji Normalitas**



Dari gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa persebaran titik-titik mengikuti garis diagonal, maka distribusi persebaran diatas dapat dikatakan normal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan sesuai dengan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 2.5.

#### 4.3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda

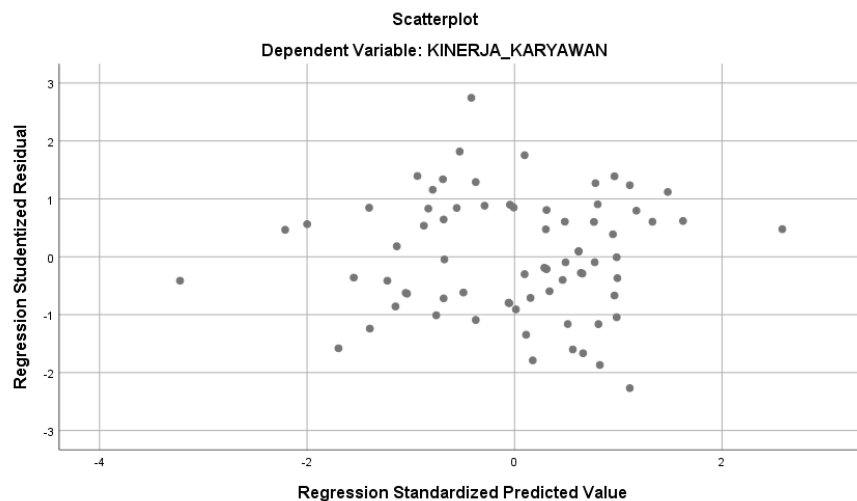
disebut heterokedastisitas Ghozali, (2013). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (DEPENDENT) dengan residualnya (ZPRED). Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS 2.5 dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 4.7**

### Uji Heteroskedastisitas



Data diolah SPSS 2.5, 2021

Dari gambar 4.12 di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model proporsi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti bahwa varian jawaban dari

responden tidak mempengaruhi kekonsistensian tiap variabel yang telah ditetapkan.

#### 4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Dalam uji ini memiliki tujuan agar dapat menguji apakah model regresi yang digunakan menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen, model regresi dikatakan baik yang mana apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menilai ada atau tidaknya sebuah multikolinearitas didalam model regresi yakni apabila  $R^2$  yang dihasilkan oleh sebuah estimasi model regresi empiris sangat tinggi, yang dapat ditinjau dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, Ghozali (2013:106):

- VIF : tidak terjadi multikolinearitas apabila lebih kecil dari 10  
: terjadi multikolinieritas apabila lebih besar dari 10
- Tolerance : tidak terjadi multikolinearitas apabila lebih besar dari 0,1  
: terjadi multikolinearitas apabila lebih kecil dari 0,1

Dalam penelitian ini mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas menggunakan bantuan program SPSS 2.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja islami (X1)	0,207	4,832	Tidak terjadi multikolinearitas
Etos kerja islam(X2)	0,256	3,911	Tidak terjadi multikolinearitas

Disiplin kerja (X3)	0,557	1,797	Tidak terjadi multikolinearitas
------------------------	-------	-------	------------------------------------

Data diolah oleh SPSS versi 2.5

Berdasarkan output tabel 4.11 diatas, diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF keseluruhan variabel bebas lebih kecil dari 10. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas lingkungan kerja islam (X1), etos kerja islami(X2) dan disiplin kerja (X3) diindikasi tidak saling berkolerasi atau tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja islami (X1), etos kerja islami(X2) disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam memilih produk tabungan pelajar di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel terikat karena adanya perubahan variabel bebas.

Dapat dilihat bahwasannya terdapat nilai koefisien regresi pada kolom *Unstandardized Coefficient* terdapat nilai *Constant* sebesar 7,929 dan nilai koefisien arah regresi X<sub>1</sub> 0,025 X<sub>2</sub> sebesar 0,574 dan X<sub>3</sub> sebesar 1,274 Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,929 + 0,025 X_1 + 0,574 X_2 + 1,274 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta dari persamaan regresi liner berganda didapatkan hasil sebesar 7,929. Artinya jika variabel Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja islami (X1), Etos kerja islam (X2) dan Disiplin kerja (X3), maka besarnya Keputusan Nasabah (Y) sebesar 7,929.
- b. Koefisien regresi Lingkungan kerja islam (X1) sebesar 0,025 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Lingkungan kerja islam

(X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,025 dengan anggapan Etos kerja islami (X2) dan Disiplin kerja (X3) tetap.

- c. Koefisien regresi Etos kerja islam (X2) sebesar 0,574 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Etos kerja islam (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,574 dengan anggapan lingkungan kerja islam (X1) dan disiplin kerja (X3) tetap.
- d. Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 1,274 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,274 dengan anggapan lingkungan kerja islam (X1) dan etos kerja islami(X2) tetap.

#### 4.3.1 Pengujian Hipotesis

##### 4.3.3.1 Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada berfungsi untuk mengukur seberapa pengaruh dari satu variabel bebas secara sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikat.

Terdapat cara analisis untuk uji t menurut Sanusi (2011:138), yakni :

1. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif :

$H_0$  lebih besar dari 0,01 disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel independen dan variabel dependen.

$H_1$  lebih kecil dari 0,01 disimpulkan bahwa  $H_1$  terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program *SPSS* 2.5 dalam penelitian ini menunjukkan hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

#### **Uji Parsial (T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,929	7,622	-		,302
	Lingkungan kerja islam	,125	,242	,017	,103	918
		,574	,188	,459	,045	,003
	Disiplin kerja	1,274	,300	,434	,243	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: *Output SPSS23 diolah,2022*

Dengan hipotesis sebagai berikut :

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikansi dari variabel Lingkungan kerja islami (X1) sebesar 0,918 (lebih besar dari 0,1) yang artinya bahwa variabel Lingkungan kerja islam (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dalam hal hipotesis ditolak dan disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukk nilai Signifikansi dari variabel *Etos kerja islam* (X2) sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,1) yang artinya bahwa variabel etos kerja islam (X2) berpengaruh berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada taraf kesalahan 10%. P-value sebesar 0,003 menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,003 menjelaskan bahwa apabila Karyawan dikategorikan dengan angka 1, maka terdapat peningkatan faktor Kinerja karyawan (Y), dan apabila etos kerja dikategorikan dengan angka 0, maka tidak terdapat peningkatan faktor Kinerja karyawan (Y).

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai Signifikansi dari variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,1) yang artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada taraf kesalahan 10%. P-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,000 menjelaskan bahwa apabila Disiplin kerja dikategorikan dengan angka 1, maka terdapat peningkatan faktor Kinerja karyawan (Y), dan apabila konsumen dikategorikan dengan angka 1 maka tidak terdapat peningkatan faktor Kinerja karyawan (Y).

4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	905,974	3	301,991	34,2 61	,000 <sup>b</sup>

Residual	608,190	69	8,814		
Total	1514,164	72			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja , Etos kerja islami, Lingkungan kerja islami					

Sumber: *Output SPSS23* diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 34,261 dengan signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Nilai F hitung (34,261) yang lebih besar dari F tabel (3,09) dan Sig F (0,000<sup>b</sup>) yang lebih kecil dari 5% (0,050) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan kerja islami (X1), *Etos kerja islami* (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

#### 4.3.3.3 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2013) menyatakan untuk mengukur besar kontribusi kemampuan model dalam menerangkan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat, R<sup>2</sup> memiliki nilai 0 dan 1, yang mana dapat disimpulkan semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik model regresi yang dibentuk. Dalam koefisien determinasi dibagi menjadi 2 yakni, R<sup>2</sup> yang mana nilainya akan berubah jika terdapat penambahan variabel bebas dan R<sup>2</sup> Adjusted Square yang mana nilainya lebih stabil jika dibandingkan R<sup>2</sup>, tidak akan berubah apabila ada penambahan variabel bebas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS 2.5* dalam penelitian ini menunjukkan hasil dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut :



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,598	,581	2,969
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Etos kerja islam, Lingkungan kerja islam				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber data : Diolah melalui SPSS versi 2.5

Berdasarkan tabel 4.15 diatas output SPSS model summary diketahui besarnya R<sup>2</sup> adalah 0,598 yang berarti sebanyak 59,8% variasi variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Lingkungan kerja islam (X1), *Etos kerja islami* (X2) dan Disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya (100% - 59,8,% = 40,2%) dijelaskan oleh variabel lain.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja islami terhadap Kinerja Karyawan**

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab hipotesis pertama yaitu Lingkungan kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam internal maupun eksternal di BMT UGT SIDOGIRI Jombang. Dalam hal ini variabel lingkungan kerja islami memiliki indikator yaitu Lingkungan eksternal diantaranya keadaan sosial, budaya ,teknologi dan internal diantaranya organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sarana / prasarana.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden karyawan, lingkungan islami dengan mendorong indikator lingkungan internal maupun eksternal bahwa variabel lingkungan kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan sesuai dengan penelitian yang dilakukann (Nikmah, 2020) yaitu menyatakan bahwa Lingkungan kerja islami tidak terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja islam yang diterapkan oleh karyawan di BMT UGT Sidogiri sudah berjalan baik, namun indikator yang ada belum semuanya terpenuhi. Sehingga pada hasil perhitungan yang muncul menunjukkan bahwa lingkungan kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri. Tidak adanya pengaruh dari variabel llingkungan kerja ini bisa disebabkan nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan variabel lain, sehingga saat diuji variabel Lingkungan kerja Islami menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian oleh (Sedamaryanti, 2015) bahwa hasil menunjukkan bahwasanya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedamaryanti mengatakan lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dalam islam pun, lingkungan kerja islami ini harusnya menjadi perkara yang wajib untuk dilakukan oleh karyawan. Salah satu surat yang mendukung mengenai adanya Lingkungan kerja islami pada Al-Qur'an ; Surat QS Ibrahim, Ayat :13 berbunyi :

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوْدُنَّ فِي مِلَّتِنَا  
فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ

*Sesungguhnya orang-orang kafir berkata kepada Rasul mereka “Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami.”. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka berkata “Kami akan membinasakan orang-orang yang zalim. Dalam surat*

*QS Ibrahim ayat 13* mengajarkan bahwasanya dimana orang yang mengusir kamu dari negara kita sendiri atau kamu yang kembali pada agamanya, yaitu tersesat ke agama lain maka kamu telah berdzalim kepada mereka Allah SWT. Maka dari tafsiran tersebut menjelaskan jangan pernah melanggar perintah-nya dan bahwasanya orang yang beriman akan ditampakkan oleh Allah SWT pada hari kiamat nanti”.

Adanya anjuran untuk menerpakan lingkun kerja yang islami sebaiknya diperhatikan betul. Terlepas dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh lingkungan kerja islami harus tetap di terpakan. Kemudian, adanya perbedaan hasil penelitiansekarang dengan penelitian terdahulu diharapkan menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai lingkungan kerja islami.

#### **4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi pada hipotesis kedua menunjukkan bahwasanya etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan etos kerja sangat diperhatikan dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam etos kerja islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan etos kerja yang baik membawa dampak baik terhadap kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang membaik produktifitas pun juga meningka.

Hasil dari analisis ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mendukung penelitian Zahra, (2015) yang menyatakan terjadi hubungan antara variable terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja bahwasanya watak / karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah. Hal ini dikarenakan tanpa adanya salah satu indikator tekun dalam bekerja.

Hasil penilitian ini terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya, menurut Amri (2019) menyatakan bahwasanya etos kerja

islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indikator tekun dalam bekerja, istiqomah, menggunakan waktu sebaik mungkin, ikhlas, jujur dalam bekerja.

Dengan salah satu surat yang mendukung pada Al-Qur'an ; Surat QS At-Taubah, Ayat : 105 berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. ath Taubah; 105)*

Makna ayat di atas sebagaimana disebutkan oleh Ibnu Katsir yang mengutip perkataan Mujahid: Ayat ini merupakan ancaman dari Allah bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya, yaitu bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah SWT, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti akan terjadi pada hari Kiamat kelak. Menerapkan etos kerja islami seperti jujur dalam bekerja, istiqomah dan semangat itu berarti dapat dikategorikan mengikuti perintah Allah, dengan begitu kinerja seorang karyawan akan semakin baik karena seorang karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan tugas dan wewenangnya.

#### **4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan menghubungkan indikator-indikator diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, waskat, sanksi hukum

Berdasarkan hasil penelitian dengan mempertimbangkan hasil responden kepada karyawan BMT UGT SIDOGIRI Jombang yang sangat mendorong adanya disiplin kerja dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut, untuk itu bekerja lebih baik dengan tujuan yang sama untuk memajukan dan mendorong sikap bekerja berdasarkan sanksi atau ketentuan yang ada di BMT UGT SIDOGIRI Jombang. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arahnya sama dengan keefesiensinya yaitu berpengaruh positif. Penelitian ini mendukung penelitian Nova Syafrina, (2017) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini terdapat persamaan Melayu S.P Hasibuan, (2013 ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan indikator waskat, keadilan dengan memperhatikan sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mendorong visi misi dari perusahaan maupun suatu organisasi.

Dengan salah satu surat yang mendukung pada Al-Qur'an ; Surat QS Ar- ra'd , Ayat : 11 berbunyi.

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ  
وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Maksud dalam penjelasan di atas menurut Ibnu tafsir disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan adanya perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari beberapa rumusan masalah dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

- A. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Jombang, artinya lingkungan kerja islami yang sudah diterapkan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penerapan lingkungan kerja islam di BMT sidogiri sudah berjalan baik, namun masih banyak indikator yang belum terpenuhi sehingga saat dilakukan uji penelitian menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh. Hal lain yang menyebabkan tidak adanya pengaruh variabel lingkungan kerja islami bisa disebabkan oleh variabel lingkungan kerja islami sendiri yang nilai pengaruhnya terlalu kecil jika dibandingkan dengan variabel etos kerja dan disiplin kerja.
- B. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel *etos kerja islam* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang, artinya seorang karyawan dapat bekerja totalitas dan bekerja sesuai harapan dengan menerapkan perilaku yang baik terhadap kinerjanya.
- C. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang, artinya seorang karyawan dapat bekerja secara optimal terhadap perusahaan jika menerapkan kedisiplinan waktu dalam beribadah, bekerja, istirahat untuk memenuhi hasil optimal dalam bekerja.

#### **5.2 Saran**

Penelitian berfokus pada pengaruh lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan, etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian diperoleh berdasarkan hasil lingkungan kerja islam yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diatas, maka saran yang dapat diberikan lain :

#### **A. Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Jombang**

1. Lingkungan kerja islam sangat berperan terhadap kinerja karyawan, terlepas dari hasil yang menyatakan tidak berpengaruh namun sudah menjadi keharusan bagi pihak BMT UGT Sidogiri Jombang agar menerapkan lingkungan kerja islami, meningkatkan fasilitas dan kenyamanan seperti memberi pajangan atau ornamen-ornamen berbau islami, bertutur sapa dengan sopan dan penerapan sholat dhuha sebelum bekerja sehingga meningkatkan kerja optimal terhadap karyawan.
2. Etos kerja islam sangat berperan dalam kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak BMT UGT Sidogiri Jombang dalam memperhatikan etos kerja ,karena pada dasarnya seorang karyawan bukan hanya kerja untuk dunia saja harus diimbangi dengan bekal akhirat, agar satu pekerjaan dapat hasil yang optimal dan Barokah.
3. Disiplin kerja sangat berperan dalam kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak BMT UGT Sidogiri Jombang agar meningkatkan kedisiplinan waktu dalam bekerja, istirahat maupun ibadah agar dapat memaksimalkan suatu pekerjaan menjadi lebih efisien dan mudah.

#### **B. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti ini hanya menggunakan 3 variabel independen, yaitu lingkungan kerja islami, etos kerja islam dan disiplin kerja dan juga untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka untuk peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti, sosialisasi karyawan, loyalitas , keramahan

terhadap nasabah. Kemudian saran yang tak kalah penting bagi peneliti selanjutnya adalah meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel lingkungan kerja islami dengan indikator-indikator yang lebih mendalam dengan harapan mendapat hasil yang maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. S. (2020). *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung*. Lampung timur, Sumatra .
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). *Motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah*. Surabaya: e,journal.unair.ac.id.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kabelindo Murni. *jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis*, 40-53.
- Irawati, W., & Nissa, K. (2014). *Pengaruh etos kerja islam dan lingkungan terhadap kinerja karyawan IAIN SALATIGA*. Salatiga: e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id.
- Jurnalia, M. L., & Azzahra, Z. (2018). *Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan*. Cirebon, jawa barat. Diambil kembali dari journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm
- Kristianti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Nusantara aplikasi manajemen*, 107-116
- Mahmudi,A , (2013), Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AIR MANCUR Solo , *Jurnal nasional manajemen*, 11- 23
- Noiermijati, N. (2015). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan . *jurnal keuangan dan perbankan*, 2-19.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SUKA FAJAR*. (N. Syafrina, Penerj.) Pekanbaru, Riau, Pekanbaru: Ekobis.stieriau-akbar.ac.id.

Yuyati, N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada kementerian keagamaan*. Bengkulu: repository.com.

Zulfikar, R., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2015). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi dampaknya terhadap organisasi karyawan*. Jawa Barat, Indonesia: Universitas Pendidikan Indonesia . Retrieved from [ejournal.upi.edu/ index.com](http://ejournal.upi.edu/index.com)

## Lampiran.1 Surat Permohonan Kuesiober

### KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden  
Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang  
Di Jombang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Muhammad Danie Muhtada, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Pebankan Syariah angkatan 2016. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan skripsi. Kriteria responden dalam penelitian saya adalah ***Pengaruh lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT SIDOGIRI JOMBANG.*** Saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data dalam penelitian ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan dalam kepentingan penelitian. Seluruh informasi yang bersifat pribadi tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apapun.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i merespon setiap butir pernyataan sesuai dengan kondisi (pendapat atau pengalaman) Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya atas waktu dan perhatiannya, saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Salam Hormat, 25 Juni 2022

M Danie Muhtada

## LAMPIRAN.2 KUESIONER PENELITIAN

**Dengan hormat,**

Sehubungan dengan penelitian dalam hal mengenai *Pengaruh lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT SIDOGIRI Jombang*, maka saya:

Nama : **Muhammad Danie Muhtada**

Status : **Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Malang**

Memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner berikut ini. Responden yang terhormat, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan anda sebagai responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh lingkungan kerja islam, *etos kerja islami* dan disiplin terhadap kinerja karyawan di BMT UGT SIDOGIRI Jombang. Tidak ada kriteria yang benar dan salah dalam pengisian kuesioner ini, untuk itu saya memohon agar saudara/i dapat memberikan jawaban pada setiap pernyataan.

**Petunjuk pengisian:** Berilah tanda **check list** (√) atau tanda **silang** (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

### A. Identitas Responden

1. Nama / Inisial (boleh tidak diisi) : .....
2. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :  11-15 tahun  16-20 tahun
4. Pendidikan :  MI  SMP/MTs  SMA/MA
5. Nama Pendidikan : .....

**B. Petunjuk pengisian kuisioner**

Berilah tanda **check list** (√) atau tanda **silang** (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Adapun keterangan penilaian:

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Tidak Pasti (TP)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

**Daftar Pertanyaan Penelitian**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Tanggapan</b>				
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Variabel Lingkungan kerja islami (eksternal dan internal )</b>						
1.	Atribut atau pajangan islami di kantor membuat pikiran menjadi tenang dan nyaman					
2.	Sikap religius rekan sekerja kantor yang religius memotivasi dalam bekerja					
3.	Latar belakang rekan kantor yang religius, memotivasi dalam bekerja					

4	Gaya hidup yang religius rekan kerja kantor memotivasi, menginspirasi, memberikan masukan dalam bekerja					
5	Pemimpin yang religius memotivasi saya dalam bekerja					
6	Etika dan norma-norma islam diterapkan dilingkungan kantor mendukung saya dalam bekerja					
7	Kebijakan kantor yang sesuai dengan nilai-nilai islam yang mendukung saya dalam bekerja					
8	Kantor menyusun jadwal kantor disesuaikan dengan jadwal ibadah					
9	Penggunaan media-media dan teknologi seperti suara musik islami di kantor membuat karyawan menjadi tenang dan adem dan lebih fokus bekerja					
10	Organisasi relegius yang saya ikuti mendukung semua pekerjaan					
11	Mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam					

	menciptakan hubungan kerja yang baik					
12	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan					
13	Saya tidak keberatan jika harus kerja sama tim dengan rekan kerja					
14	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu saya dalam bekerja					
15	Saya merasa sangat bersemangat jika saya mendapatkan evaluasi dan penghargaan atas kinerja dari atasan saya					
16	Atasan saya menerima kritik dari bawahan					
<b>Variabel <i>Etos Kerja islami</i></b>						
1.	Saya bersungguh dalam bekerja dan mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran untuk memperoleh hasil yang maksimal					
2.	Saya melakukan pekerjaan secara tepat dan baik					

3.	Dalam bekerja bersikap teguh, walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan					
4	Dalam bekerja saya taat dalam peraturan, tata tertib dan perintah atasan					
5	Dalam bekerja saya mengkhayati dan memahami berharganya waktu dalam bekerja					
6	Saya tidak mau ada waktu terbuang yang tidak menghasilkan karya yang bermanfaat					
7	Saya bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt dan memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt					
8	Saya melakukan pekerjaan secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan					
9	Saya menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai ajaran islam serta peraturan organisasi					
10	Dalam bekerja saya taat asas, dan nilai-nilai moral yang					



	berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat					
11	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja					
12	Saya berpedoman dengan nilai-nilai yang menjadi acuan organisasi tempat saya bekerja					
13	Saya setuju dengan tujuan dan sistem nilai organisasi tempat saya bekerja					
14	Saya tidak putus asa dalam mencapai karunia Allah, dengan tatap berusaha walaupun mengalami kegagalan					
15	Saya meyakini bahwa di setiap usaha yang dilakukan ada pertolongan Allah					
<b>Variabel Disiplin Kerja</b>						
1.	Apabila saudara tidak tepat waktu maka akan diberi sanksi					
2.	Karyawan dalam menggunakan peralatan kantor harus sesuai dengan kegunaannya					
3.	Karyawan harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi					

	apabila sudah dibebankan tugas kepadanya					
4.	Seseorang karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>						
1.	Saya memahami dan menguasai dengan baik bidang pekerjaan saya					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan efisien					
5.	Saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan manajemen					
6.	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan manajemen					
7.	Saya menunjukkan perilaku kerja sesuai dengan aturan dan tata tertib					

8.	Saya tidak mengulur waktu dalam bekerja dan dapat mematuhi target sesuai ditetapkan manajemen					
9	Saya tidak pernah absen hadir di tempat kerja kecuali izin atau cuti					
10	Alasan izin atau cuti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat buat					
11	Jumlah kehadiran saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen					
12	Saya mendapatkan apresiasi dari pihak manajemen atas kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja					
13	Saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Saya berkordinasi dengan atasan dan manajemen dalam melaksanakan pekerjaan					
15	Saya bersedia membantu karyawan lain untuk terwujudnya pelayanan yang baik					

## Lampiran.2 Gambar Dokumentasi



## Lampiran.3 Gambar Tabulasi Data Kuesioner

## Tabel Data Lingkungan kerja islami

NO. RESPONDEN	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	TOTAL
1	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	67
2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	67
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	71
4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	71
5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	65
6	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	2	5	68
7	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	71
8	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	5	61
9	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	1	5	4	66
10	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	70
11	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	70
12	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	66
13	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
14	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	68
16	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	68
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	73
18	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	60
19	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	70
20	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	67
21	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	68
22	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	66
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	71
24	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	63
25	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	69
26	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	66
27	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	71
28	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	65
29	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	69
30	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	68
31	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	68
32	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	63
33	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	69
34	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	67
35	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	68
36	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	68
37	4	3	4	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	67
38	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	67
39	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	70
40	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	72
41	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	69
42	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	4	64
43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	76
44	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	68
45	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	68
46	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	61
47	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	69
48	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	68
49	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	4	3	66
50	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	68
51	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	69
52	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	66
53	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	72
54	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	62
55	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	69
56	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	69
57	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	3	1	5	60
58	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	68
59	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	65
60	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	68
61	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	65
62	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	69
63	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	1	4	62
64	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	64
65	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	65
66	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	64
67	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	64
68	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	66
69	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	66
70	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	70
71	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	63
72	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	67
73	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	63

## Tabel Data Etos Kerja Islami

NO. RESPONDEN	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	TOTAL
1	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	62
2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	66
3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	66
4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	67
5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	60
6	5	5	5	5	4	4	4	3	5	2	5	5	5	5	4	66
7	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	65
8	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	58
9	1	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	61
10	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	64
11	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	63
12	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	64
13	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	67
14	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	60
15	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	64
16	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	66
17	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	67
18	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	57
19	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	65
20	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	64
21	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	64
22	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	63
23	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	66
24	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5	61
25	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	65
26	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	63
27	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	64
28	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	64
29	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	65
30	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	65
31	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	64
32	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	3	59
33	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	70
34	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	65
35	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	64
36	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	64
37	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	64
38	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	62
39	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	66
40	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	68
41	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	67
42	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
44	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	61
45	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	68
46	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	53
47	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	65
48	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	65
49	4	5	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	60
50	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	62
51	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	63
52	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	60
53	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	67
54	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	57
55	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	66
56	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	64
57	3	4	5	3	5	4	5	3	3	1	5	3	4	3	5	56
58	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	64
59	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	60
60	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	60
61	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	5	63
62	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	66
63	5	5	5	3	4	4	5	3	3	1	4	3	5	3	4	57
64	3	4	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	60
65	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	58
66	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	60
67	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	61
68	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	59
69	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	3	5	62
70	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	67
71	3	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	3	5	4	59
72	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	64
73	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	3	54

## Tabel Data Disiplin Kerja

NO. RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	4	3	5	4	16
2	5	4	4	5	18
3	4	5	5	4	18
4	5	3	4	5	17
5	4	4	5	3	16
6	5	5	4	4	18
7	4	4	5	5	18
8	3	3	4	4	14
9	4	4	3	5	16
10	3	5	5	4	17
11	4	5	4	5	18
12	5	4	3	4	16
13	4	4	5	5	18
14	3	3	4	4	14
15	4	5	5	3	17
16	5	4	4	5	18
17	4	5	5	4	18
18	3	3	4	3	13
19	4	4	5	5	18
20	5	5	3	4	17
21	3	4	3	3	13
22	4	5	4	5	18
23	5	4	5	4	18
24	3	3	3	5	14
25	4	4	5	3	16
26	5	4	4	4	17
27	3	5	5	5	18
28	4	3	3	4	14
29	5	3	3	5	16
30	4	5	5	4	18
31	5	4	3	5	17
32	4	3	3	4	14
33	5	3	5	5	18
34	4	4	4	4	16
35	5	4	3	3	15
36	4	5	5	4	18
37	3	5	3	5	16
38	5	4	3	4	16
39	4	5	5	5	19
40	5	4	3	4	16
41	4	3	5	5	17
42	5	4	3	4	16
43	5	4	5	5	19
44	4	5	4	5	18
45	5	5	3	4	17
46	3	3	3	3	12
47	4	5	5	5	19
48	5	4	4	4	17
49	3	5	3	5	16
50	5	4	5	4	18
51	4	5	4	5	18
52	3	5	3	4	15
53	5	4	5	5	19
54	3	5	4	4	16
55	4	5	3	5	17
56	5	4	5	4	18
57	3	5	4	5	17
58	5	4	3	4	16
59	3	3	5	5	16
60	5	5	4	4	18
61	3	4	3	5	15
62	5	5	3	4	17
63	3	5	4	5	17
64	3	4	3	4	14
65	5	5	3	5	18
66	3	4	4	4	15
67	3	5	3	4	15
68	5	4	4	4	17
69	3	5	4	5	17
70	5	5	3	4	17
71	3	4	4	5	16
72	5	4	4	4	17
73	3	5	3	4	15

## Lampiran.4 Distribusi Frekuensi Item Variabel

### Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Islami (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	25	34,2	25	34,2	23	31,5	0	0	0	0	4,02
2	X1.2	30	41,1	20	27,3	23	31,5	0	0	0	0	4,09
3	X1.3	40	54,7	20	27,3	13	17,8	0	0	0	0	4,36
4	X1.4	40	54,7	10	13,6	23	31,5	0	0	0	0	4,19
5	X1.5	30	41,1	30	41,1	13	17,8	0	0	0	0	4,64
6	X1.6	27	36,9	23	31,5	23	31,5	0	0	0	0	4,05
7	X1.7	40	54,7	25	34,2	8	10,9	0	0	0	0	4,43
8	X1.8	30	41,1	30	41,1	13	17,8	0	0	0	0	5,59
9	X1.9	23	31,5	23	31,5	27	36,9	0	0	0	0	3,94
10	X1.1 0	30	41,1	35	47,9	8	6,8	0	0	0	0	4,30
11	X1.1 1	45	61,6	20	27,3	8	6,8	0	0	0	0	4,50
12	X1.1 2	30	41,1	20	27,3	23	31,5	0	0	0	0	4,09
13	X1.1 3	35	47,9	15	20,5	23	31,5	0	0	0	0	4,16



14	X1.1 4	30	41,1	30	41,1	11	15,1	1	1,3	1	1,3	4,19
15	X1.1 5	20	27,3	30	41,1	20	27,3	1	1,3	2	2,7	3,89
16.	X1.1 6	30	41,1	40	54,7	3	4,1	0	0	0	0	4,36
Rata-rata Frekuensi untuk X1 = 4,3												

Sumber data diolah SPSS 2021

#### Distribusi Frekuensi Item Variabel *Etos Kerja Islam* (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	28	38,3	23	31,5	22	30,1	0	0	0	0	4,08
2	X2.2	35	47,9	25	34,2	13	17,8	0	0	0	0	4,30
3	X2.3	40	54,7	10	13,6	23	31,5	0	0	0	0	4,23
4	X2.4	18	24,6	45	61,6	10	13,6	0	0	0	0	4,10
5	X2.5	19	26,1	35	47,9	19	26,0	0	0	0	0	4
6	X2.6	50	68,4	16	21,9	7	9,5	0	0	0	0	4,58
7	X2.7	33	45,2	36	49,3	3	4,1	0	0	0	0	4,35
8	X2.8	29	39,7	26	35,6	18	24,6	0	0	0	0	4,15
9	X2.9	23	31,5	26	35,6	22	30,1	0	0	0	0	3,90

10	X2.10	33	45,2	33	45,2	7	10,9	0	0	0	0	4,35
11	X2.11	28	38,3	23	31,5	22	31,5	0	0	0	0	4,08
12	X2.12	55	75,3	10	13,6	8	32,8	0	0	0	0	4,64
13	X2.13	23	31,5	27	36,9	23	31,5	0	0	0	0	4
14	X2.14	24	32,8	23	31,5	24	32,8	1	1,3	1	1,3	3,93
15	X2.15	36	40,3	21	28,7	15	20,5	1	1,3	0	0	4,26
Rata-rata Frekuensi untuk X2 = 4,19												

Sumber: *Output SPSS23* diolah,2021

### Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	34	46,5	30	41,0	9	12,3	0	0	0	0	4,34
2	X3.2	15	20,5	35	47,9	23	31,5	0	0	0	0	3,89
3	X3.3	23	31,5	27	36,9	23	31,5	0	0	0	0	4,00
4	X3.4	23	31,5	21	28,7	28	38,3	1	0	0	0	3,90
Rata-rata frekuensi untuk X3 = 4,03												

Sumber Data *Diolah SPSS 2021*

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	15	20,5	50	68,4	8	10,9	0	0	0	0	4,09
2	Y1.2	25	34,2	45	61,6	3	4,10	0	0	0	0	4,30
3	Y1.3	42	57,5	12	16,4	19	26,0	0	0	0	0	4,31
4	Y1.4	29	39,7	36	49,3	8	10,9	0	0	0	0	4,28
5	Y1.5	24	32,8	20	27,3	29	39,7	0	0	0	0	3,93
6	Y1.6	15	20,5	48	65,7	10	13,6	0	0	0	0	4,06
7	Y1.7	15	20,5	49	67,1	9	12,3	0	0	0	0	4,08
8	Y1.8	14	19,1	51	69,8	8	10,9	0	0	0	0	4,08
9	Y1.9	16	21,9	47	64,3	10	13,6	0	0	0	0	4,08
10	Y.10	22	30,1	44	19,1	7	9,5	0	0	0	0	4,20
11	Y.11	40	54,7	20	27,3	13	17,8	0	0	0	0	4,36
12	Y.12	10	13,6	50	68,4	12	16,4	1	1,3	0	0	3,94
13	Y.13	10	13,6	60	82,1	2	2,7	1	1,3	0	0	4,08
14	Y.14	20	27,3	31	42,4	22	30,1	0	0	0	0	3,97
15	Y.15	18	24,6	40	54,7	15	20,5	0	0	0	0	4,04
Rata-rata Frekuensi untuk Y= 4,18												

## Lampiran.5 Uji Validitas Variabel

### Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja islami (X1)

CORRELATION				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	129,99	112,875	,490	,691
X1.2	129,88	114,221	,384	,696
X1.3	129,58	114,470	,437	,696
X1.4	129,79	114,166	,354	,697
X1.5	129,75	116,577	,306	,702
X1.6	129,89	113,599	,444	,694
X1.7	129,58	117,220	,288	,704
X1.8	129,71	116,097	,351	,700
X1.9	130,01	113,708	,420	,695
X1.10	129,71	115,791	,384	,699
X1.11	129,53	114,586	,426	,696
X1.12	129,86	115,842	,290	,702
X1.13	129,79	115,638	,296	,701
X1.14	129,77	114,959	,415	,697
X1.15	130,07	113,231	,404	,694
X1.16	129,66	116,062	,429	,699
TOTAL_X1	66,99	30,486	1,000	,721

### Uji Validitas Variabel Etos kerja islam (X2)

COREELATION				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	122,51	128,198	,277	,718
X2.2	122,34	125,339	,479	,709
X2.3	122,44	125,444	,399	,711
X2.4	122,62	123,156	,552	,704
X2.5	122,32	127,052	,423	,713
X2.6	122,78	126,812	,345	,715
X2.7	122,42	127,553	,390	,715
X2.8	122,56	126,916	,340	,715
X2.9	122,55	126,112	,365	,713
X2.10	122,81	123,490	,486	,706
X2.11	122,34	126,506	,538	,711
X2.12	122,75	124,577	,489	,708
X2.13	122,34	125,339	,479	,709
X2.14	122,62	123,156	,552	,704
X2.15	122,33	126,557	,442	,712
TOTAL_X2	63,37	33,514	1,000	,770

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

COREELATION				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29,12	10,110	,405	,684
X3.2	28,96	10,457	,387	,692
X3.3	29,23	9,681	,465	,664
X3.4	28,90	10,699	,400	,692
TOTAL_X3	16,60	3,215	1,000	,352

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

COREELATION				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	123,05	118,386	,414	,708
Y2	123,32	116,497	,491	,703
Y3	123,00	121,000	,286	,715
Y4	123,16	114,750	,551	,698
Y5	123,21	118,971	,392	,709
Y6	123,32	116,497	,491	,703
Y7	123,18	121,621	,239	,717
Y8	123,49	118,670	,359	,710
Y9	123,04	119,318	,465	,709
Y10	123,16	114,750	,551	,698
Y11	123,32	116,497	,491	,703
Y12	123,00	121,000	,286	,715
Y13	123,05	118,386	,414	,708
Y14	123,16	114,750	,551	,698
Y15	123,19	121,379	,248	,716
TOTAL_Y	63,71	31,486	1,000	,756

**Lampiran.6 Uji Realibilitas**

**Lampiran Uji Reabilitas Lingkungan Kerja Islami :**

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,711	17

**Lampiran Uji Reabilitas Etos kerja islami :**

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,725	16

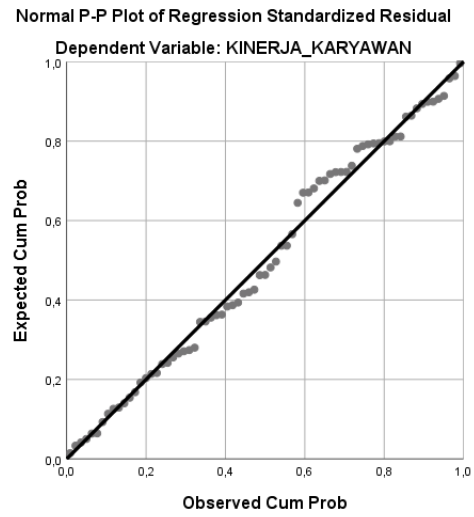
**Lampiran Uji Reabilitas Disiplin Kerja :**

**Reliability Statistics**

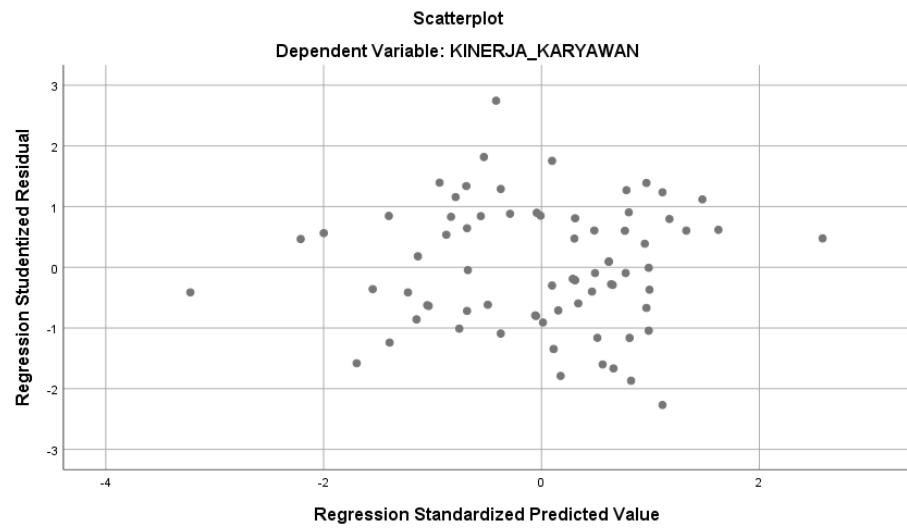
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,707	5

## Lampiran.7 Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas :



### Uji Heteroskedastisitas :



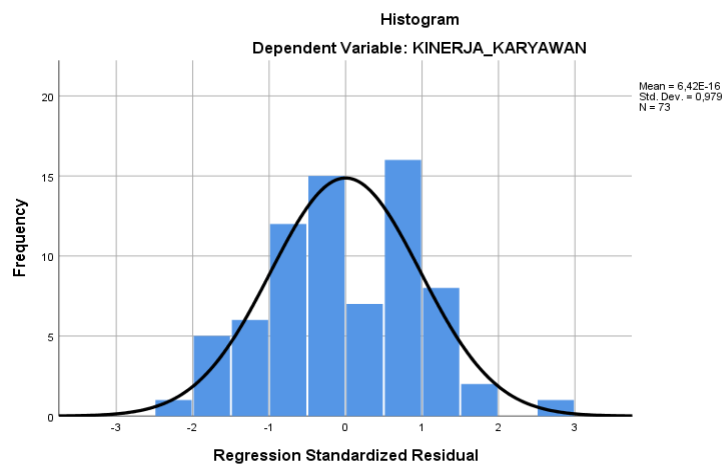


### Uji Multikolonelitas :

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN_KERJA	,207	4,832
	ETOS_KERJA_ISLAMI	,256	3,911
	DISIPLIN_KERJA	,557	1,797

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

### Uji Normalitas :



## Lampiran 8. Biodata Peneliti

### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Muhammad Danie Muhtada  
Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 04 November 1997  
Alamat Asal : Perum.pengatigan indah Kecamatan Rogojampi Kab. Banyuwangi  
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga No 7  
Nomor Hp : 089523901968(WA)  
E-mail : muhtada.dani2@gmail.com

### **PENDIDIKAN FORMAL**

2004 - 2010 : SDN 1 Rogojampi  
2010 - 2013 : SMPN 1 Rogojampi  
2013 - 2016 : SMA NURUL JADID Paiton Probolinggo  
2018 – 2022 : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

## LAMPIRAN 9 TURNITIN DAN SURAT PLAGIASI

ORIGINALITY REPORT			
<b>19%</b>	<b>16%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source		4%
2	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source		4%
3	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source		1%
4	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source		1%
5	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source		1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper		1%
7	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source		1%
8	Submitted to UIN Jambi Student Paper		1%
9	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source		1%
10	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id">repository.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source		1%
11	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper		1%
12	Rivan Ti Tomi, Jonfrid Slae, Olivia Winda Ony Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021 Publication		<1%

<b>13</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<1 %
<b>14</b>	<b>Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016</b> Publication	<1 %
<b>15</b>	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<1 %
<b>16</b>	<b>repository.iainbengkulu.ac.id</b> Internet Source	<1 %
<b>17</b>	<b>Submitted to Universitas Nasional</b> Student Paper	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG FAKULTAS EKONOMI**

**Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881**

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 19761210 200912 2 001  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : M Danie Muhtada  
NIM : 18540074  
Handphone :089523901968  
Konsentrasi : Entrepeneur  
Daya Manusia (SDM) Email : 18540074 @student.uin-malang.ac.id  
Judul Skripsi :“Pengaruh Lingkungan kerja islami, Etos kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang”

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan

**BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>19%</b>	<b>16%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Juni 2021

UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP  
197612102009122 001



