



**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MUSLIM PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP)
PRATAMA BATANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ITSNAINI LAILI SAFITHRI
2013115222

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN

2020



**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MUSLIM PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP)
PRATAMA BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM. 2013115222

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ITSNAINI LAILI SAFITHRI

NIM : 2013115222

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul "PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MUSLIM PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA BATANG " adalah benar-benar karya ilmiah sendiri, kecuali dalam kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Januari 2020

Yang menyatakan,



ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM. 2013115222

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag

Graha Tirta Indah Gg. 2 No. 62 Pekalongan

Lampiran : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Itsnaini Laili Safithri

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

dan Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara/i :

Nama : Itsnaini Laili Safithri

NIM : 2013115222

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.

Dengan ini kami mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 2 Januari 2020

Pembimbing

Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag
NIP. 19750211 199803 2 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan Rowolaku No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan, Telp. (0285) 412575, Fax. (0285) 423218
Website : febi.iainpekalongan.ac.id. Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudari :

Nama : ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM : 2013115222
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MUSLIM PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA BATANG

Telah diujikan pada hari Kamis, tanggal 30 Januari 2020 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dewan Penguji

Penguji I

H. Gunawan Aji, M.Si

NIP. 19690227 200712 1 001

Penguji II

Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002

Pekalongan, 11 Maret 2020

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H

NIP. 19750220 199903 2 001



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)



خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. *Ta Marbutah*

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البرر ditulis *al-birr*





5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “hruuf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.



Contoh:

أمرت

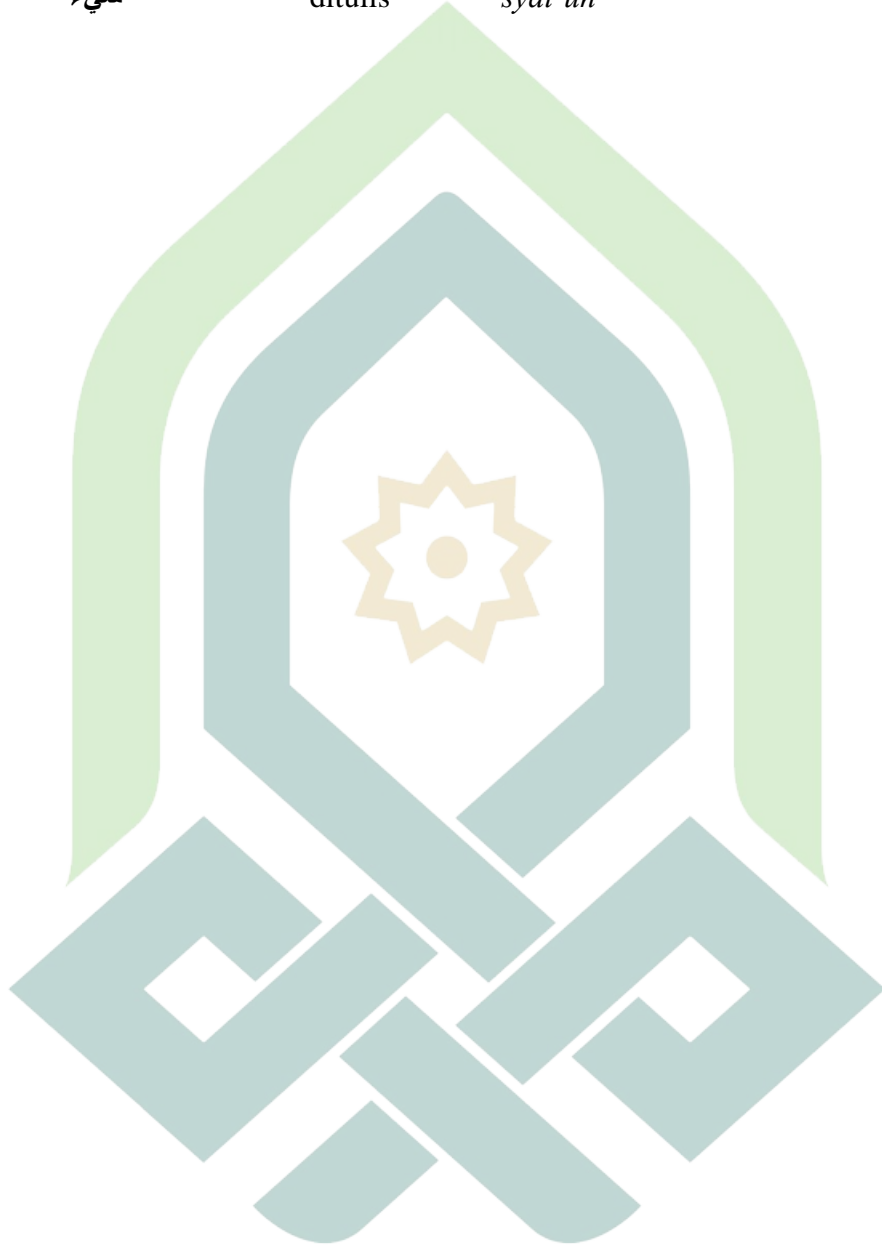
ditulis

umirtu

شيء

ditulis

syai'un



PERSEMBAHAN

Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kelancaran dan kemudahan dalam setiap langkahku. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayahku Sugiyanto tercinta yang telah senantiasa memberikan doa dan nasihat, dukungan, semangat, cinta dan kasih sayang, serta kerja keras yang tak ternilai harganya, Ibuku Laila Umroh yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya.
2. Kakakku tersayang Ika Putri Rimadhani dan adekku Salsa Fadiya Laila yang telah memberikan semangat dalam menyusun karya tulis ini.
3. Segenap keluarga besarku terima kasih atas doa dan dukungan yang senantiasa kalian berikan.
4. Sahabat-sahabatku Arti Suselowati, Lisatun Nafi'ah, Fanisatul Amanah, Farah Adibah Ni'matul Maula, Erlina Nuryulfa, dan Virni Widiyanti terima kasih telah menemani dan saling memberikan motivasi maupun semangat dari semester awal hingga semester akhir.
5. Temanku Nur Khofiyyah terima kasih telah menemaniku dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-temanku terima kasih telah menemaniku dalam perjalanan kuliah dari semester awal hingga menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Ekonomi Syariah E angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan.
8. Teman-teman KKN 46 di Dukuh Pejarakan yang telah menemani selama 43 hari.
9. Almamater tercinta IAIN Pekalongan.

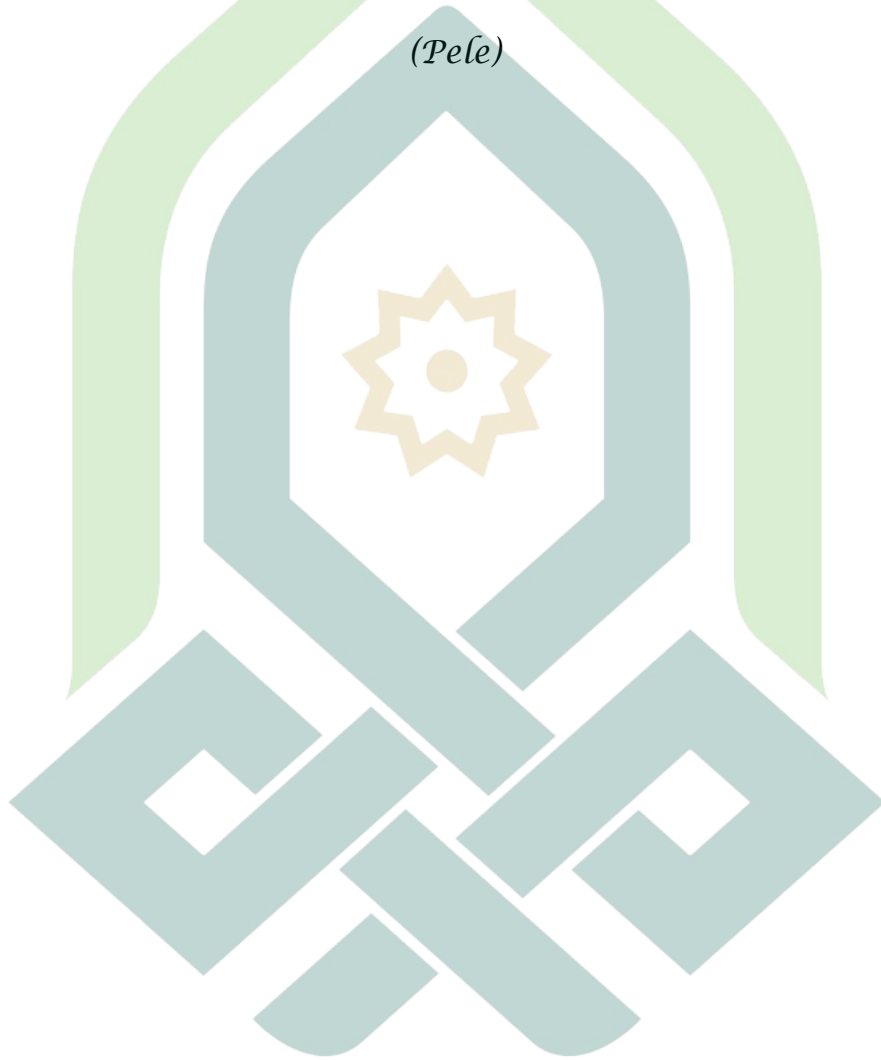




MOTTO

“Sukses bukanlah kebetulan, sukses adalah kerja keras, tekun belajar, berkorban dan yang terpenting ialah mencintai pekerjaan Anda”

(Pele)



ABSTRAK

Itsnaini Laili Safithri (2020), NIM: 2013115222, Judul penelitian ini adalah Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Dosen Pembimbing: Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag

Kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karena semakin baik kinerja yang dihasilkan maka tujuan organisasi akan mudah tercapai. Kinerja pegawai tersebut didasari oleh beberapa faktor salah satunya yaitu etos kerja Islam yang mana dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Selain etos kerja Islam, adanya motivasi kerja menjadikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi yang akhirnya akan menghidupkan organisasi tersebut. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang mana mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi etos kerja Islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, variabel dependennya kinerja pegawai. Sumber data diperoleh melalui data primer dan sekunder, sampel yang digunakan adalah karyawan muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik sampel yaitu *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengolahan data melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi statistik, dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan uji T, diperoleh t_{tabel} (1,990). Adapun variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim adalah ketiga variabel independen yaitu etos kerja Islam dengan t_{hitung} (3,321), motivasi kerja dengan t_{hitung} (2,196), dan lingkungan kerja dengan t_{hitung} (2,133). Melalui uji F, menunjukkan secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim dengan $F_{hitung}(17,172) > F_{tabel}(2,72)$. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh *R Square* sebesar 0,375.

Kata Kunci: Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi pencipta alam semesta raya, Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta nikmat-Nya kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang* untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

Shalawat dan salam rindu teruntuk baginda Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah pada umatnya dan berjuang demi tegaknya agama Allah SWT sehingga mampu mengajak umat manusia beranjak dari kebodohan menuju umat yang berakhlak mulia.

Penyusun sadar dengan sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari asuhan rasa berbagai pihak, untuk itu kami haturkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Dr. AM. M. Khafidz Ma'shum, M.Ag selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Bapak Drs. H. A. Tubagus Surur, M.Ag selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
5. Bapak Dr. H. Zawawi, M. A selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
6. Bapak M. Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
7. Bapak Maghfur, M.Ag selaku Wali Studi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama kuliah.





8. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku Dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar dan ikhlas telah mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Pimpinan dan pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang sebagai objek penelitian.
10. Ayahku Sugiyanto dan Ibuku Laila Umroh, untuk setiap kata yang terucap dalam sujud dan doamu, untuk setiap tetes keringatmu, untuk tangan yang selalu lembut membelai, untuk hati yang yang selalu lembut dalam menasehati.
11. Teman-temanku terima kasih telah menemaniku dalam perjalanan kuliah dari semester awal hingga menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah menemani setiap langkah untuk menimba ilmu di kampus IAIN Pekalongan.

Hanya kepada Allah SWT penyusun bersimpuh dan berdoa semoga kehendak-Nya senantiasa membawa mereka atas kebahagiaan yang hakiki. Aamiin.

Akhirnya, penyusun menyadari sepenuhnya bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penyusun harapkan dan kepada Allah SWT lah penyusun memohon ampunan dan petunjuk dari segala kesalahan. Selebihnya hanya harapan dan doa agar karya kecil ini bermanfaat adanya.

Pekalongan, 2 Januari 2020

Penyusun

ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM. 2013115222



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	x
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II KERANGKA TEORI.....	15
A. LandasanTeori.....	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
b. Penilaian Kinerja.....	16
c. Tujuan Penilaian Kinerja	17
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
e. Indikator Kinerja.....	20
2. Etos Kerja Islam.....	22
a. Pengertian Etos Kerja Islam	22
b. Ciri-ciri Etos Kerja Islam.....	25
c. Etos Kerja Islam dalam Organisasi.....	27
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam.....	29
e. Indikator Etos Kerja Islam.....	31
3. Motivasi Kerja	33
a. Pengertian Motivasi Kerja	33
b. Teori Motivasi.....	34
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	40
d. Indikator Motivasi.....	42
4. Lingkungan Kerja	42
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	42
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	44
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	46
d. Indikator Lingkungan Kerja	46



B. Tinjauan Pustaka.....	50
C. Kerangka Berpikir.....	55
D. Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	59
B. <i>Setting</i> Penelitian	60
C. Variabel Penelitian.....	60
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	62
E. Sumber Data Penelitian.....	63
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Teknik Analisis Data.....	67
1. Uji Kualitas Data.....	67
a. Uji Validitas	67
b. Uji Reliabilitas	68
2. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinearitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	70
d. Uji Linearitas.....	71
3. Analisis Regresi Linier Berganda	72
4. Uji Signifikansi Statistik	73
a. Uji T-Test (Uji Signifikansi Parsial).....	73
b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	73
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	75
B. Deskripsi Data.....	78
C. Analisis Data.....	96
1. Uji Kualitas Data	96
2. Uji Asumsi Klasik.....	100
a. Uji Normalitas	100
b. Uji Multikolinearitas	102
c. Uji Heteroskedastisitas	102
d. Uji Linearitas.....	104
3. Uji Regresi Linier Berganda	106
4. Uji Signifikansi Statistik	109
a. Uji T-Test (Uji Signifikansi Parsial).....	109
b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	110
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	111
D. Pembahasan Analisis Data	112
BAB V PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

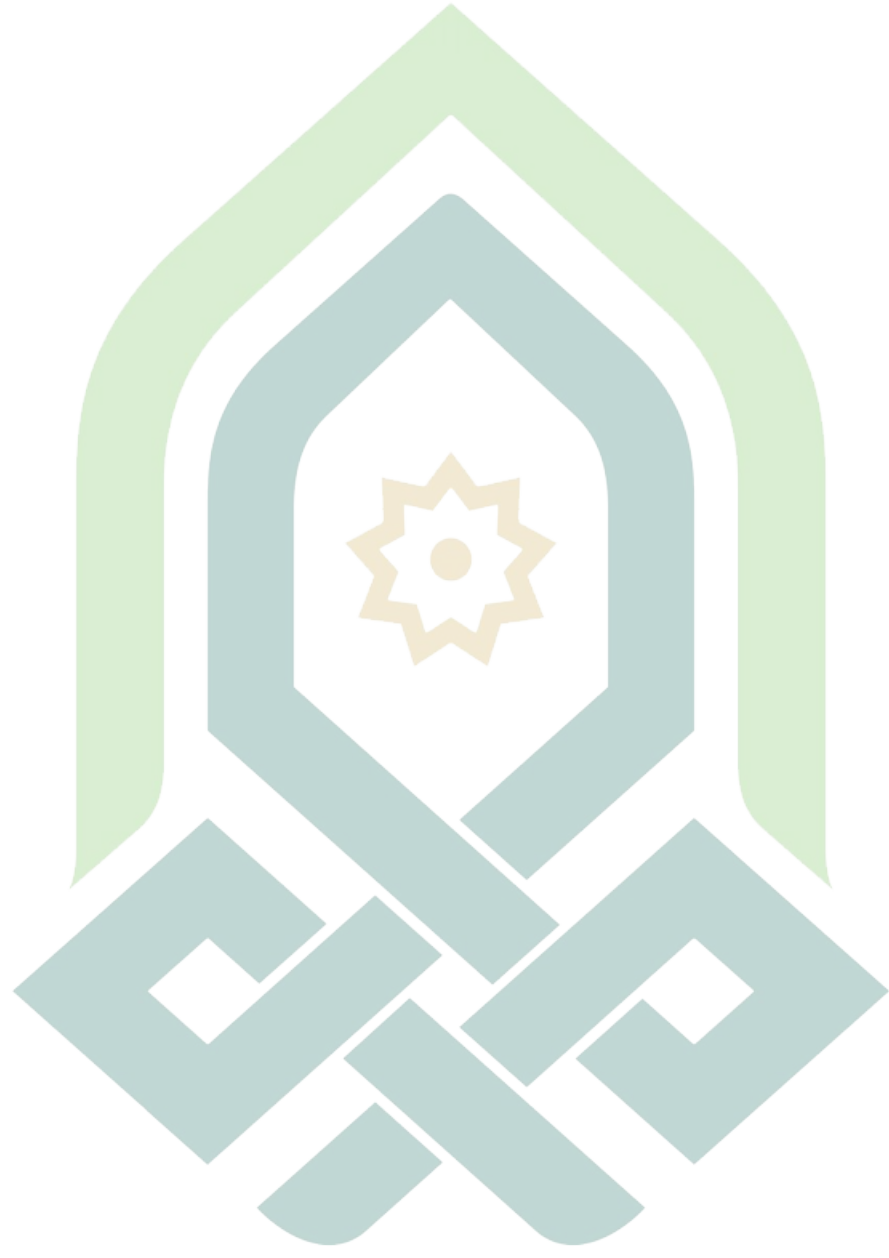
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batang.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	61
Tabel 3. 2 Skala Likert	65
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	80
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	82
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	82
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	83
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Pada Variabel Etos Kerja Islam.....	84
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	87
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	91
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai	94
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam	96
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	97
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	97
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	98
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islam	98
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	99
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	99
Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	100
Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas	101
Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel 4. 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 4. 22 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja Islam	104
Tabel 4. 23 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja	105
Tabel 4. 24 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja	106
Tabel 4. 25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	107





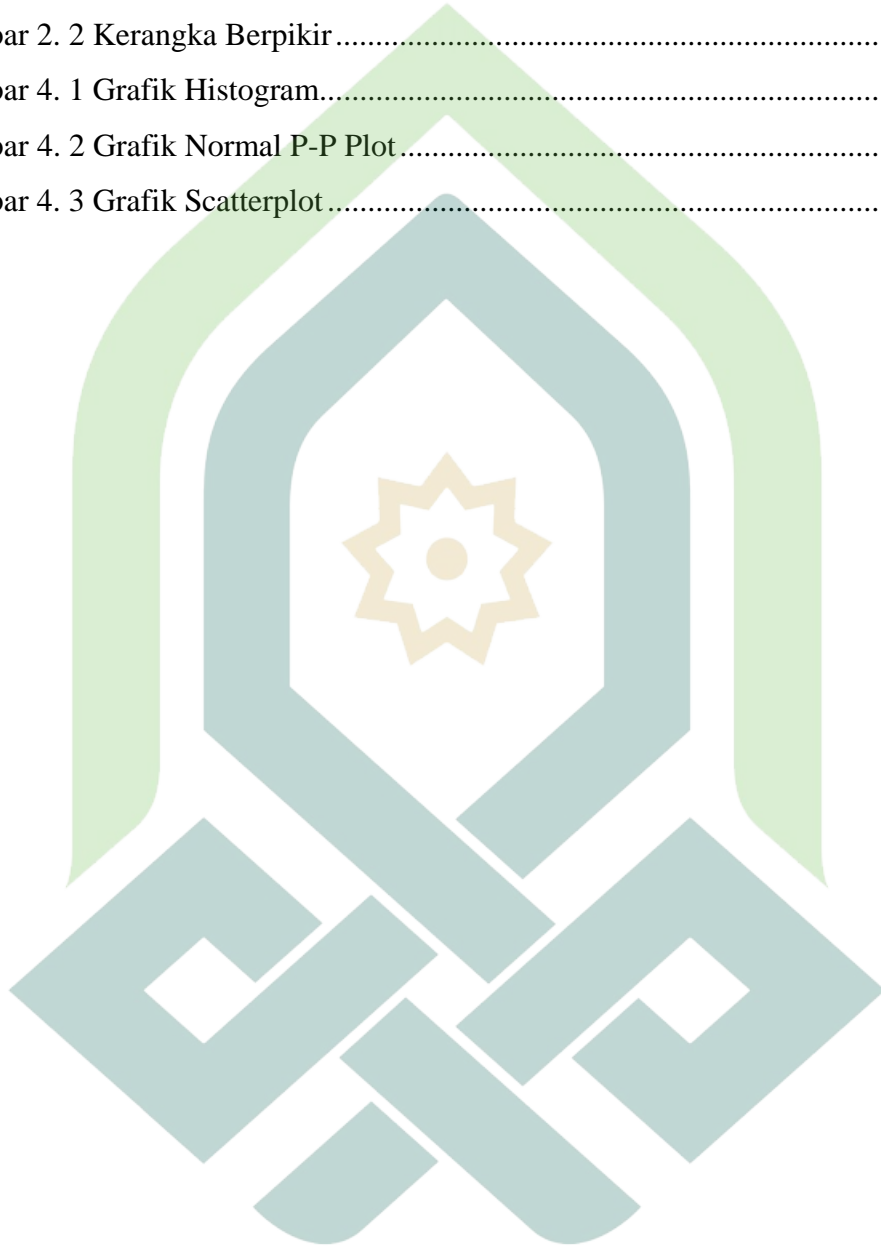
Tabel 4. 26 Hasil Uji t (Uji Signifikansi Parsial)..... 109
Tabel 4. 27 Hasil Uji F (Uji Signifikansi Simultan) 110
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefisien Determinasi 111





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow).....	35
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	55
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	100
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot.....	101
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot.....	103





DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Mentah Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Output Identitas Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Kualitas Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 7 Hasil Uji Signifikansi Statistik
- Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Tabel R
- Lampiran 10 Tabel T
- Lampiran 11 Tabel F
- Lampiran 12 Surat Permohonan Izin Penelitian dari IAIN Pekalongan
- Lampiran 13 Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian dari KPP Pratama Batang
- Lampiran 14 Dokumentasi
- Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, membuat perubahan di dalam suatu organisasi harus terus dilakukan agar semakin kompleks dan kompetitif. Hal tersebut mensyaratkan bahwa suatu organisasi harus terus bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Di mana dalam suatu perubahan organisasi tersebut, baik yang terencana maupun yang tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini masih kita abaikan.¹ Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor yang strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi. Terutama tenaga kerja manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk dapat memberikan kepada organisasi satuan kinerja yang optimal.

Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal maka tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai

¹ Abdus salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN PRESS, 2008), hlm. 3

tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, di mana jika kinerja pegawai buruk maka produktivitas perusahaan atau organisasi juga akan mengalami penurunan, akan tetapi jika kinerja pegawai baik maka produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi akan mudah tercapai.

Kinerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia yang cukup penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat mencapai tujuan jika kinerja pegawai itu baik dan terarah.³ Kinerja pegawai perlu diukur dan dinilai agar pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, atau proses. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang pegawai termasuk kedalam kategori yang baik. Penilaian kinerja biasanya dapat diukur dalam beberapa kriteria tergantung jenis industri dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 164

³ Asri Laksmi Riayi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Edisi Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 113



dalam jangka waktu tertentu dengan menilai semua pegawai pada waktu bekerja.⁴

Mengingat peran penting kinerja maka dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah etos kerja Islam, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menerapkan etos kerja Islam. Etos kerja Islam bukan hanya sekedar bergerak atau bekerja saja, akan tetapi memiliki kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang di ridhai-Nya, menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, sehingga etos kerja Islam berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*).⁵ Ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islam nampak pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Toto Tasmara menyebutkan ada semacam panggilan dari dalam hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan *prestise*, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).⁶

Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan

⁴ Wilson Bagun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora aksara pratama, 2012), hlm. 231

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 24

⁶ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 111



dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja Islam seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.⁷ Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Rian Fitrianto menyatakan bahwa etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁸ Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky yang menyatakan bahwa etos kerja Islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁹

Adapun bentuk etos kerja Islam yang diterapkan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang adalah adanya kegiatan rutin yang dilakukan setiap dua minggu sekali seperti membaca ayat-ayat suci al-Qur'an bersama-sama yang dilakukan oleh pegawai muslim pada hari jum'at sebelum bekerja. Selain itu, juga mengadakan kegiatan rutin yang diadakan setiap seminggu sekali yang dilakukan oleh pegawai muslim perempuan seperti kegiatan ceramah tentang keagamaan yang dilaksanakan pada hari selasa setelah jam istirahat.¹⁰

⁷ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017), hlm. 53

⁸ Fajar Rian Fitrianto, "*Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai PT BRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (UIN: Semarang, 2011)

⁹ Harjoni Desky, "*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*", Jurnal penelitian sosial keagamaan, Vol. 8, No. 2, (STAIN Malikussaleh Lhokseumawe, 2014), hlm. 459

¹⁰ Wawancara dengan pegawai muslim KPP Pratama Batang, pada hari Jum'at tanggal 4 Oktober 2019



Selain etos kerja Islam, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Untuk itu, perusahaan atau organisasi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa adanya motivasi pegawai tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya.

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya akan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya. Untuk itu, perlu diberikan motivator bagi pegawai baik secara fisik maupun non fisik.¹¹ Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut dengan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diembannya. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Stanley Vance mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm.



tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.¹² Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frana Agus Sugianto menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³ Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukma Putri Jaya Puspita yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴

Adapun bentuk motivasi kerja yang diterapkan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang adalah mengadakan rapat dimana pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya selesai tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi.¹⁵

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.¹⁶

¹² Sudarman Danim, *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2012), hlm. 15

¹³ Frana Agus Sugianto, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*", Skripsi Fakultas Ekonomi, (Yogyakarta: Universitas Veteran, 2011)

¹⁴ Sukma Putri Jaya Puspita, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Prudential life assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang*", (Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, 2014, No. 1, Oktober, XV), hlm. 28

¹⁵ Wawancara dengan pegawai muslim KPP Pratama Batang, pada hari Jum'at tanggal 4 Oktober 2019

¹⁶ Irma Nilasari, *Pengantar Bisnis*, edisi pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm.



Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dalam melaksanakan kegiatan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.¹⁷ Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.¹⁸ Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terciptanya suasana kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrah Puspitawati yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁹ Penelitian lain dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁰

¹⁷ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 207

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hlm. 20

¹⁹ Anugrah Puspitawati, "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Semen Gresik*", Undergraduate thesis, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2015), hlm. 10

²⁰ Diana Khairani Sofyan, "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*", *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1, 2013, hlm. 18-23



Adapun lingkungan kerja yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang cukup luas dan nyaman dalam hal pelayanan kepada wajib pajak dan juga dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Adapun faktor lingkungan yang mengganggu sesama pegawai yaitu apabila ada pegawai yang memainkan musik terlalu keras sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lain dalam melakukan pekerjaan.²¹

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang merupakan hasil reorganisasi Direktorat Jenderal Pajak (Kantor Wilayah Jawa Tengah I) yaitu penggabungan dari KP PBB (Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan) Batang dan KP4 (Kantor Penyuluhan Penggalian Potensi Perpajakan) Kendal yang dibubarkan menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batang yang beralamat di Jalan Slamet Riyadi No. 25 Batang.²² Wilayah kerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang terdiri dari Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal. Wilayah tersebut memiliki potensi pendapatan yang besar dalam memberikan sumbangan penerimaan pajak di Wilayah Kanwil DJP Jawa Bagian Tengah I.

Hal tersebut dapat dibuktikan dari penerimaan pajak yang didapat pada tahun 2018 mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp 756 miliar dibanding tahun 2017 sebesar Rp 601 miliar.²³ Selain itu, penghargaan yang diraih oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dalam bersaing dengan

²¹ Wawancara dengan pegawai muslim KPP Pratama Batang, pada hari Jum'at tanggal 4 Oktober 2019

²² <https://www.pajak.go.id/id/alamat-kantor/kpp-pratama-batang> (diakses pada 10 Desember 2018, pkl 12.33)

²³ <https://jateng.tribunnews.com/2018/07/10/semester-pertama-pendapatan-pajak-kabupaten-batang-capai-4432-persen> (diakses pada 10 Desember 2018, pkl 12.33)



perusahaan atau organisasi yang lain dapat dilihat dengan mendapatkan penghargaan sebagai Kantor Pelayanan Terbaik (KPT) nasional pada tahun 2019. Di mana Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang membuat aplikasi DIPSIE Pengawasan Pembayaran untuk memudahkan *Account Representative* (AR) dalam melakukan pengawasan terhadap wajib pajak.²⁴

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang mempunyai 86 pegawai yang terdiri dari pimpinan KPP Pratama Batang dan seksi-seksi yaitu seksi subbagian umum dan kepatuhan internal, seksi pelayanan, seksi pengelolaan data dan informasi, seksi ekstensifikasi dan penyuluhan, seksi penagihan, seksi pengawasan dan konsultasi, seksi pemeriksaan, dan seksi fungsional. Berikut ini tabel jumlah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang, yaitu:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang

No.	Pembagian Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Pimpinan KPP Pratama Batang	1
2.	Seksi subbagian umum dan kepatuhan internal	7
3.	Seksi fungsional	7
4.	Seksi pelayanan	9
5.	Seksi pemeriksaan	4
6.	Seksi pengelolaan data dan informasi	7
7.	Seksi ekstensifikasi dan penyuluhan	8
8.	Seksi penagihan	8
9.	Seksi pengawasan dan konsultasi	35
Jumlah Pegawai		86

Sumber: Subbagian umum dan kepatuhan internal KPP Pratama Batang

²⁴

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190515/259/922803/inovasi-maksimal-3-kantor-pajak-sabet-penghargaan> (diakses pada 20 Juni 2019, pkl 20.15)



Namun dari 86 pegawai tersebut terdiri dari 4 pegawai non muslim dan 82 pegawai muslim. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti kinerja pegawai muslim saja, dengan jumlah populasi pegawai muslim sebanyak 82 pegawai.²⁵

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang”**.

²⁵ Wawancara dengan pegawai Seksi Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Batang, pada hari Jum'at tanggal 4 Oktober 2019



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang?
4. Apakah etos kerja islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.



4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang perpajakan terkait dengan adanya pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai muslim.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan maupun digunakan sebagai referensi khususnya mahasiswa IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bagi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya agar tercapai suatu hasil kerja yang optimal.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bagi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang agar selalu memperhatikan pegawainya supaya mereka puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk mampu mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

E. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan tentang etos kerja islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang, agar penulisan skripsi dapat tersusun dengan baik, maka penulis membagi ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan bagaimana deskripsi data dan pembahasan mengenai Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari berbagai temuan dan saran penulis.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti apakah faktor etos kerja Islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel etos kerja Islam (X_1) terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} ($3,321$) $>$ t_{tabel} ($1,990$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} ($2,196$) $>$ t_{tabel} ($1,990$) dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dapat dilihat

dari hasil uji t_{hitung} (2,133) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang.

4. Pengaruh variabel etos kerja Islam (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dapat dilihat dari hasil uji F. Dari hasil tersebut diperoleh nilai F_{hitung} (17,172) > F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang. *Adjusted R Square* sebesar 0,375 yang berarti 37,5% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang dapat dijelaskan oleh faktor etos kerja Islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 62,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.



B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran terkait dengan pembahasan tersebut. Berikut saran-saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang, melalui etos kerja Islam, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik sejenis disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai muslim.





DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agustin, Hamdi. 2017. *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Antonio, M. Syafi'i. 1999. *Potensi dan Peranan Sistem Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia*. Jakarta: Nuansa Madani.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rieka Cipta.
- Bagun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora aksara pratama.
- Danim, Sudarman. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, ce.t. IV. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Cet. Ke-5. Semarang Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hakim, Abdul. 2002. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istiadi, Agung. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.



- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Karya Offset.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi; bagaimana meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Nilasari, Irma. 2006. *Pengantar Bisnis*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Cet. 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Purbayu Budi dkk. 2005. *Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riayi, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saifudin, Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salafudin dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Press.
- Salam Dz, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN PRESS.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singrimbun, Masri. 1983. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Stephen P., Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta



- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: Indeks.
- Sujarweni,V. Wiratna. 2015. *STATISTIK Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tebba, Sudirman. 2003. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Nimran. 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga. Surabaya: Citra Media.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

JURNAL

- Ali Budiman, Agus dan Sutono. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*. Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 No. 1. Kudus: Universitas Muria.
- Aprilia Murty, Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bagian*



Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya).
Surabaya: Jurnal, STIE Prabanas Surabaya. Vol. 2. No.2.

Desky, Harjoni. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe.* Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. Vol. 8. No. 2. STAIN Malikussaleh Lhokseumawe.

Jaya Puspita, Sukma Putri. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Prudential life assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. No. 1. Oktober. XV.

Khairani Sofyan, Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.* Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1.

Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.* EKOBIS. Vol 7. No 2.

Rahmatika, Ika. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BNI Syariah Cabang Bogor.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Susanti, Nawal Ika. 2017. *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.* Pasuruan: Jurnal, Ekonomi Islam, Universitas Yudharta Pasuruan. Vol.9. No.1.

SKRIPSI

Agus Sugianto, Frana. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta).* Skripsi fakultas ekonomi. Yogyakarta: Universitas Veteran.

Andini, Alfath. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai BMT Tumang Tahun 2014.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN SALATIGA.

Eka Murni, Arum. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.* Universitas Diponegoro.

Hayulinanda Halim, Sartika. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Galesong Pratama*



Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Izati, Nurul. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KOPENA Pekalongan)*. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

Megiawan Febrianto, Nino. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Puspitawati, Anugrah. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Semen Gresik*. Undergraduate Thesis. Surabaya: UIN Sunan Ampel.

Rian Fitrianto, Fajar. 2011. *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai PT BRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN: Semarang.

INTERNET

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190515/259/922803/inovasi-maksimal-3-kantor-pajak-sabet-penghargaan> (diakses pada 20 Juni 2019, pkl 20.15)

<https://jateng.tribunnews.com/2018/07/10/semester-pertama-pendapatan-pajak-kabupaten-batang-capai-4432-persen> (diakses pada 10 Desember 2018, pkl 12.33)

<https://www.pajak.go.id/id/alamat-kantor/kpp-pratama-batang> (diakses pada 10 Desember 2018, pkl 12.33)

Wawancara dengan karyawan Seksi Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Batang, pada hari Jum'at tanggal 4 Oktober 2019



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Yth.

Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi IAIN Pekalongan, maka saya :

Nama : Itsnaini Laili Safithri

NIM : 2013115222

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari pegawai muslim pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang. Saya mohon dengan hormat kepada Saudara/saudari untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi. Saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Saudara/saudari.

Atas kesediaan dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Itsnaini Laili Safithri

NIM. 2013115222



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang

A. Identitas Pribadi Responden

Silahkan isi titik-titik di bawah ini dengan keadaan Anda sebenar-benarnya.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Status Pernikahan :
6. Status Kepegawaian : a. PNS b. Non PNS
7. Pendapatan : a. < 3.000.000
b. 3.000.000 – 6.000.000
c. 6.100.000 – 9.000.000
d. 9.100.000 – 12.000.000
e. > 12.000.000

B. Keterangan Pilihan Jawaban

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Dalam menjawab pertanyaan dimohon tidak terpengaruh, tanpa rasa tertekan oleh siapapun.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



DAFTAR PERTANYAAN

1. ETOS KERJA ISLAM

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam menyelesaikan tugas sehari-hari saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.					
2.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan kantor.					
3.	Saya bekerja dengan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada dalam pekerjaan.					
4.	Pimpinan selalu bersikap adil dalam mengayomi semua pegawai.					
5.	Saya tidak pernah melakukan perbuatan yang merugikan nama baik kantor menjadi buruk.					
6.	Saya dapat meningkatkan kreativitas dalam melakukan setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
7.	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun.					

2. MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
8.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.					
9.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, dan minum saya.					
10.	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan.					



11.	Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari kantor.					
12.	Saya mampu berinteraksi dengan baik antar sesama rekan kerja.					
13.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.					
14.	Pimpinan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
15.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.					
16.	Pimpinan memberikan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara maksimum dalam melakukan pekerjaan.					

3. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
17.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
18.	Kondisi pertukaran udara dalam tempat kerja lancar.					
19.	Suara mesin di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.					
20.	Warna dinding di lingkungan kerja KPP Pratama Batang tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja.					
21.	Ruang kerja yang di berikan cukup luas.					
22.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan oleh kantor yang membuat anda lebih fokus dalam bekerja.					
23.	Hubungan antara pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik.					

**4. KINERJA PEGAWAI**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
24.	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata pegawai lain.					
25.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya selalu memperhatikan mutu sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan.					
26.	Pekerjaan yang saya lakukan selesai tepat waktu.					
27.	Saya selalu hadir sesuai dengan jam kerja.					
28.	Saya mampu bekerja sama dengan semua pegawai.					



Lampiran 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,375	1,68566

a. Predictors: (Constant), Total_X3 (Lingkungan Kerja), Total_X2 (Motivasi Kerja), Total_X1 (Etos Kerja Islam)

b. Dependent Variable: Total_Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

DOKUMENTASI



(Mengisi kuesioner dan wawancara kepada pegawai KPP Pratama Batang)



(Ruang kerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang)





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Itsnaini Laili Safithri
NIM : 2013115222
Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 28 Januari 1998
Alamat : Jl. Raya Banjiran RT/RW 007/002, Kec.
Warungasem, Kab. Batang
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Email : fifiesafitri28@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Sugiyanto
Pekerjaan : Wiraswasta
NamaIbu : Laila Umroh
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Jl. Raya Banjiran RT/RW 007/002, Kec.
Warungasem, Kab. Batang

3. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

TK Masitoh Gapuro : 2001 - 2003
SD Negeri Banjiran : 2003 - 2009
SMP Negeri 1 Warungasem : 2009 - 2012
SMK Negeri 1 Batang : 2012 - 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat penulis dengan sebenarnya dan untuk keperluan seperlunya.

Pekalongan, 2 Januari 2020

Yang membuat

ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM. 2013115222



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM : 2013115222
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : fifisafitri28@gmail.com
No. Hp : 085800198194

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batang”

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 20 Maret 2020


METERAI
TEMPEL
TGL. 20
C9AF9AHF326537918
6000
ENAM RIBU RUPIAH
ITSNAINI LAILI SAFITHRI
NIM. 2013115222

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)