

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di era globalisasi saat ini, banyak hal yang akan menyebabkan perubahan cepat dalam perekonomian dan pelaku industri. Setiap perusahaan perlu dapat lebih memaksimalkan kinerja karyawan. Karena di era globalisasi, perusahaan-perusahaan Indonesia terus mengalami persaingan yang ketat, sehingga perusahaan harus selalu dapat meningkatkan SDM (sumber daya manusia) agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia yang kompetitif. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.<sup>1</sup>

Setiap perusahaan, apapun bentuk dan usahanya, selalu perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kita sering mendengar tentang pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja perusahaan, organisasi, institusi, bahkan institusi kesehatan. Dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk menjadi lebih mahir dan bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang telah atau akan diadakan. Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dan berkembang serta membutuhkan manajemen yang dapat secara efektif beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi.<sup>2</sup>

Disiplin pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena pegawai yang disiplin tentunya memiliki kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja para pegawai yang bekerja di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu pertama lingkungan kerja menyangkut aspek fisik, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik lingkungan kerja, kedua lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indera. Dan karyawan juga membutuhkan kompetensi yang baik suatu perusahaan membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong setiap kinerja karyawannya.

---

<sup>1</sup> Gatot, *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

<sup>2</sup> Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia/Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 2

Setiap perusahaan di bentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai perusahaan dapat di katakan berhasil.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, kapasitas yang dipertimbangkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan membantu menentukan keuntungan perusahaan di masa depan. Kompetensi adalah karakteristik dasar dan personel yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan tertentu atau dalam situasi tertentu. Untuk mengevaluasi kemampuan seseorang, kami akan memprediksi kinerja orang tersebut. Kemampuan dapat dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam menentukan pekerjaan seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson, kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya peningkatan kinerja organisasi. Karyawan juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan semangat kerjanya yang merupakan faktor yang paling menentukan bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah tanggapan karyawan terhadap serangkaian pernyataan tentang keseluruhan usaha yang dihasilkan oleh karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>4</sup>

Etos Kerja Islam diartikan sebagai sikap kepribadian yang telah menghasilkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri sendiri, untuk menunjukkan kemanusiaan, tetapi juga untuk mencerminkan perilaku yang benar, sehingga memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi. Karyawan dengan etika profesi Islami memiliki semangat untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan, sehingga meningkatkan kinerjanya. Perusahaan memandang etos kerja Islam yang dimiliki karyawan masih di pandang baik, karena dibuktikan dari hasil kerja ataupun orderan dari luar.

Kelangsungan hidup dan perkembangan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan pengelolaan keuangan perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berarti perusahaan harus mampu menyatukan pandangan atau pendapat karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka

---

<sup>3</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), Hlm.137

<sup>4</sup> John M. Ivancevich, Dkk. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), hlm. 125.

mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana mereka bekerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Baik itu penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan sesuai dengan peraturan dan harapan perusahaan, jika terjadi penurunan maka manajemen perlu menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Air merupakan kebutuhan pokok semua makhluk hidup di dunia ini, termasuk manusia. Tanpa air kehidupan manusia akan mengalami kesulitan, oleh karena itu penanganannya harus diatur sedemikian rupa agar dapat menggunakan air secara efektif dan efisien. Air merupakan sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, sehingga pengelolaannya tunduk pada pengawasan dan pengendalian pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal ayat 3, yang berbunyi sebagai berikut “bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya di kuasai oleh negara dan di pergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Di pasal 10 UU NO.22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah menyatakan bahwa daerah yang berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan merupakan salah satu perusahaan air minum dan air bersih di kota pekalongan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini memiliki kelebihan dan kekurangan . kelebihan perusahaan ini untuk memberikan air bersih kepada masyarakat sekitar memberikan lowongan pekerjaan di kota pekalongan. Dari hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada pimpinan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan bahwa Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ini memiliki 30 sumur bor yang tertanam di wilayah Kota Pekalongan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan juga memanfaatkan sungai cepagan yang berada di Kabupaten Pekalongan untuk sumber air dan letak sumber gravitasi berada di Kabupaten Batang dan Kabupaten Pekalongan.

Kekurangan perusahaan ini terkadang masalah teknis saluran air yang tidak lancar dan terhambatnya saluran yang mengalir ke pemukiman warga, terhambatnya saluran mungkin di sebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang berpengalaman dan pengetahuan yang ahli dalam menangani bidang tersebut dan munculnya pengaduan keluhan warga ke dalam Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan terhadap kinerja yang di

lakukan karyawan, dari hasil wawancara yang di lakukan si peneliti pada bagian teknisi bahwa karyawan yang terjun di lapangan rata-rata belum memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bidang tersebut maka terjadilah keluhan-keluhan konsumen kepada perusahaan, karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan juga kurang disiplin dalam menanggapi keluhan kepada konsumen terbukti dari bulan Januari 2021 ini ada banyak keluhan yang berkaitan dengan konsumen dan dapat di buktikan dalam periode Januari sampai Agustus tahun 2021

.Tabel 1.1 Keluhan Pelanggan

No	Jenis Gangguan	Laporan Masuk
1.	Air Tidak Lancar	87 keluhan
2.	Kebocoran Pipa	733 keluhan
3.	Kualitas Air	89 keluhan
4.	Air Tidak Keluar	554 keluhan

\*sumber Perumda Tirtayasa kota pekalongan

Dari hasil yang ada di atas dapat di lihat bahwa masih saja ada masalah terhadap perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada tahun 2021 dapat di lihat masih saja ada keluhan konsumen terhadap air tidak lancar, kebocoran pipa, kualitas air, dan air tidak keluar lebih dari 50 keluhan dari sumber Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda-beda untuk mendisiplinkan karyawan dan untuk menilai karyawan tersebut perusahaan juga mempunyai kriteria tersendiri untuk menilai karyawan tersebut di katakan baik berikut adalah kriteria yang di lakukan perusahaan untuk karyawan.

Dari hasil wawancara yang di lakukan si peneliti bahwa di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan masih ada karyawan yang setiap bulannya tidak berangkat dalam periode tahun 2020 terbukti dalam tabel absensi di bawah ini :

Tabel 1.2 Absensi Karyawan

Keterangan	Jumlah
Januari	18 Karyawan

Februari	22 Karyawan
Maret	12 Karyawan
April	21 Karyawan
Mei	10 Karyawan
Juni	7 Karyawan
Juli	5 Karyawan
Agustus	20 Karyawan
September	12 Karyawan
Oktober	12 Karyawan
November	24 Karyawan
Desember	28 Karyawan

\*sumber Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan

Jadi kesimpulannya dalam perusahaan tersebut masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja terbukti dalam tahun 2020 masih ada karyawan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu para karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ini belum bisa berjalan dengan baik dan juga belum optimal pelaksanaannya dari hasil pengamatan yang ada di lokasi tersebut berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi yang di miliki oleh karyawan nampak ada beberapa karyawan yang belum pernah berpengalaman kerja di bidang tersebut dan kemampuan yang cuman terbatas begitupun dengan kompetensi yang belum lumayan baik dalam melakukan tugas sebagai karyawan rendahnya kedisiplinan dan kompetensi kerja seseorang karyawan yang akan mengganggu jalannya keefektifan dan koefisiensi sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya tingkat kedisiplinan motivasi kompetensi dan lingkungan yang kurang memadai dan kemampuan yang di miliki karyawan.

Dalam deskripsi pekerjaan, setiap karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Ketika karyawan di kantor menerima pengaduan, manajemen atau pembayaran online yang disajikan kepada publik atau pelanggan. Pada saat yang sama, ia menyediakan layanan seperti memproses air pelanggan, mendistribusikan air bersih, dan memelihara jaringan pipa di lokasi. Setiap perusahaan memiliki penilaian karyawannya masing-masing, yang digunakan untuk memantau jumlah penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya, sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perumda Tirtayasa Kota Pakalongan harus mampu menciptakan kondisi disiplin yang ketat dan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan mempertimbangkan rendahnya kompetensi disiplin kerja dan rendahnya kompetensi pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai ingin meningkatkan kinerjanya dan oleh karena itu perlu dilakukan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTAYASA KOTA PEKALONGAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
4. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?
5. Apakah lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan?

### **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan, yaitu sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan sumbangan teori-teori seputar lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam. Serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa lainnya, khususnya yang berdomisili di kota Pekalongan agar mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

#### **2. Secara Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan uraian singkat mengenai hal-hal yang akan ditulis secara sistematis bab demi bab. Materi yang akan dibahas disajikan dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran awal pengkaji untuk melakukan pengkajian yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan pengkajian, manfaat pengkajian dan sistematika penulisan dari bab I sampai bab V.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### BAB III METODE PENGKAJIAN

Berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam pengkajian, mulai dari jenis pengkajian, tempat pengkajian, variabel pengkajian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen pengkajian dan teknik pengolahan data.

### BAB IV HASIL PENGKAJIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi pembahasan dari hasil pengkajian yang berupa analisis data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis data berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

### BAB V PENUTUP



## **BAB 11**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Lingkungan Kerja**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam pandangan Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah segala alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan tempat ia bekerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan tersebut, dan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi para pekerja yang melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup> Menurut Rivai, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang bekerja untuk dirinya sendiri<sup>6</sup>

Lingkungan kerja perusahaan merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja secara langsung menentukan kinerja karyawan.

###### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

- **Lingkungan kerja Fisik**

Seluruh keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu:<sup>7</sup>

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara
- 5) Ruang Gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan

---

<sup>5</sup> Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 28.

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 45.

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 67.

- Lingkungan Kerja Non Fisik

Seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik terdapat 5 aspek yang dapat mempengaruhi:<sup>8</sup>

- 1) Struktur Kerja
- 2) Tanggung Jawab Kerja
- 3) Perhatian dan Dukungan Pemimpin
- 4) Kerja Sama
- 5) Komunikasi

**c. Indikator lingkungan kerja**

Kondisi lingkungan yang kondusif dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menurunkan kinerja dan kekerasan pegawai. Indikatornya adalah:<sup>9</sup>

- 1) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya;
- 2) Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil;
- 3) Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara;
- 4) Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain:<sup>10</sup>

- 1) Penerangan.

Pencahayaan adalah penerangan yang cukup untuk memasuki ruang kerja setiap karyawan perusahaan. Pencahayaan yang ada harus memenuhi kebutuhan, tidak terlalu terang atau terlalu gelap. Sistem pencahayaan yang baik diharapkan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diminimalisir.

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 68

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 69

<sup>10</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

2) Suhu udara.

Temperatur atau suhu yang terlalu panas bagi karyawan akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan, yang dapat menimbulkan kesalahan.

3) Suara bising.

Karyawan membutuhkan suasana tempat mereka dapat berkonsentrasi dalam bekerja, suasana bising dari mesin-mesin pabrik atau angkutan umum dapat mengganggu perhatian mereka dalam bekerja.

4) Ruang gerak.

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan adanya ruang yang cukup di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat leluasa bergerak, jika ruangan yang tersedia terlalu sempit maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus mampu merumuskan rencana ruang yang sesuai untuk setiap karyawan.

5) Keamanan kerja.

keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tetap tenang di tempat kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dan kompetensi diterjemahkan sebagai kompetensi, kompetensi dan kewenangan dalam bahasa Indonesia, yang mengacu pada kondisi kompetensi dan kualitas yang sesuai. Kamus bahasa Inggris mengartikan kata “competence” sebagai keadaan cocok, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi tempat kerja mengacu pada konsep apakah seseorang cocok untuk pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua arti yang berbeda, tergantung dari kerangka acuan organisasi.<sup>11</sup>

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang, ia memiliki hubungan kausal dengan standar efektivitas dan keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang, menunjukkan perilaku atau cara berpikir, berlaku untuk berbagai situasi, dan

---

<sup>11</sup> Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 23.

bertahan dalam waktu yang lama. Kompetensi mengacu pada karakteristik di balik perilaku yang menggambarkan motivasi dan karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai- nilai, pengetahuan ataupun kemampuan yang di membawa seorang yang berkinerja buat di tempat kerja. Jadi kompetensi merupakan sesuatu keahlian buat melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan yang di landasi atas ketrampilan serta pengetahuan dan di dukung oleh perilaku kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.<sup>12</sup>

#### **b. Indikator kompetensi**

Adapun indikator kompetensi adalah :<sup>13</sup>

- 1) Pengalaman kerja ataupun dasar / acuan seseorang karyawan bisa menempatkan diri secara pas keadaan, berani mengambil resiko, sanggup mengalami tantangan dengan penuh tanggung jawab dan sanggup berbicara dengan baik terhadap bermacam pihak buat senantiasa melindungi produktivitas, kinerja serta menciptakan orang yang kompeten dalam bidangnya.
- 2) Pembelajaran merupakan sesuatu aktivitas buat tingkatan kemampuan teori serta ketrampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut aktivitas guna menggapai tujuan. Upaya ini di jalani buat membetulkan donasi produktifpara karyawan serta meningkatkan sumber energi manusia mengalami seluruh mungkin yang terjalin akibat pergantian lingkungan.
- 3) Pengetahuan( knowledge) merupakan pengetahuan data seorang dalam bidang khusus tertentu.
- 4) Keahlian( skill) merupakan keahlian buat melakukan tugas raga tertentu ataupun tugas mental tertentu..

#### **c. Karakteristik kompetensi**

Terdapat beberapa jenis karakteristik yaitu :<sup>14</sup>

##### 1) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada data serta hasil pendidikan. semacam pengetahuan seseorang pakar bedah tentang anatomi manusia.

---

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

<sup>13</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996), hlm. 82

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), hlm. 19.

## 2) Ketrampilan

Kemampuan merujuk pada keahlian seorang buat melaksanakan sesuatu aktivitas, semacam kemampuan bedah buat melaksanakan pembedahan.

## 3) Konsep diri serta nilai- nilai

Yang merujuk pada perilaku, nilai- nilai serta citra diri seorang. contohnya merupakan keyakinan diri, keyakinan seorang kalau ia dapat sukses dalam sesuatu suasana, semacam keyakinan diri pakar bedah dalam melakukan pembedahan yang susah.

## 4) Ciri Pribadi

Merujuk pada ciri raga serta konsistensi asumsi terhadap suasana ataupun data. Penglihatan yang baik ialah ciri individu yang di perlakukan pakar bedah, semacam pula pengendalian diri serta keahlian buat senantiasa tenang di dasar tekanan.

## 5) Motif

Motif ialah emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, ataupun dorongan- dorongan lain yang merangsang aksi. Contohnya, pakar bedah dengan orientasi antar individu yang besar mengambil tanggung jawab individu buat bekerja sama dengan anggota lain dalam regu pembedahan.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah wujud pengendalian diri pegawai serta pelaksanaan yang tertib serta membuktikan tingkatan intensitas regu kerja di dalam suatu organisasi, aksi disiplin di pakai oleh organisasi buat membagikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan- aturan kerja ataupun dari harapan- harapan. Lagi keluhan- keluhan di pakai oleh pegawai yang merasa hak- haknya sudah di langar oleh organisasi. dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat di butuhkan sebab apa yang jadi tujuan organisasi akan sukar di capai apabila tidak terdapat disiplin kerja.<sup>15</sup>

Disiplin kerja merupakan aktivitas manajemen buat melaksanakan standar- standar organisasional. Ada pula 2 jenis aktivitas ketertiban ialah preventif serta korektif. Disiplin preventif merupakan aktivitas yang di laksanakan buat mendesak para karyawan supaya megikuti bermacam standar serta ketentuan, sehingga penyelewengan- penyelewengan bisa di tangkal. sasaran pokoknya merupakan

---

<sup>15</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 311.

mendesak disiplin diri di antara para karyawan. dengan metode ini para karyawan melindungi disiplin diri mereka bukan semata-mata sebab di paksa manajemen. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil buat menanggulangi pelanggaran terhadap aturan- aturan serta berupaya buat menjauhi pelanggaran–pelanggaran lebih lanjut. Aktivitas korektif kerap berbentuk sesuatu wujud hukuman serta di sebut aksi pendisiplinan. selaku contoh aksi pendisiplinan dapat berbentuk peringatan ataupun skorsing.

Menurut Hasibuan bahwa kedisiplinan merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku. Bersumber pada penafsiran di atas di simpulkan bahwa disiplin kerja ialah sesuatu perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta apabila melanggar hendak terdapat sanksiasat pelanggarannya.<sup>16</sup>

#### **b. Konsep Disiplin Kerja**

Menurut Wibowo menyebutkan ada 2 konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner yaitu:<sup>17</sup>

1. Ketentuan tunku panas ialah pendekatan buat melakukan aksi disipliner. Sesuatu pedoman yang sangat bermanfaat buat disiplin korektif merupakan ketentuan tunku panas. Ketentuan ini pada hakekatnya melaporkan bahwa tindakan pendisiplinan sebaiknya memiliki identitas yang sama dengan hukuman yang di terima seorang sebab memegang suatu kompor panas. Karakteristik- karakteristik tersebut merupakan kalau disiplin sebaiknya di jalani dengan peringatan lekas, tidak berubah- ubah serta tidak bertabiat individu( impersonal). Peringatan merupakan etensial. Ini di jalani enggan mengkomunikasikan peraturan- peraturan kepada seluruh karyawan. disiplin sebaiknya pula di terapkan lekas ataupun sedini bisa jadi supaya karyawan bisa menguasai ikatan 2 kejadian yang di alaminya. dengan demikian mungkin pelanggaran ataupun penyelewengan sejenis di waktu yang hendak tiba dapat di perkecil. Disiplin wajib di terapkan dengan tidak berubah- ubah, sebab konsistensi merupakan bagian berarti keadilan ini berarti

---

<sup>16</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 362-363.

<sup>17</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2007). hlm. 78.

karyawan- karyawan yang melaksanakan kesalahan yang sama sebaiknya di beri hukuman yang sama pula. Minimnya konsistensi hendak menyebabkan para karyawan merasa di perlakukan tidak adil ataupun didiskriminasikan. kesimpulannya pendisiplinan wajib bertabiat“ impersonal”. Sama persis semacam kompor panas yang menimbulkan cedera bakarbagi seluruh orang, laki- laki serta perempuan, tua serta muda, perasaan bahagia ataupun tidak bahagia dari penyelia terhadap seseorang karyawan merupakan tidak relevan buat aksi pendisiplinan. Disiplin yang efisien menghukum aktivitas karyawan yang salah, bukan menyalahkan karyawan selaku orang. terdapat perbandingan anatra pelaksanaan sesuatu hukuman untuk pekerjaan yan tidak di laksanakan serta pemangilan seseorang karyawan yang bermalas- malasan. Serta tidak semacam suatu kompor panas. Para manajer sebaiknya memikirkan perasaan karaywan dalam aksi pendisiplinan, ialah lewat penerapan disipplin secara individu, bukan di depan orang banyak ataupun para karyawan lain.

2. Aksi disiplin progresif ialah buat membenarkan kalau ada hukum minimum yang pas terhadap tiap pelanggaran. industri dapat mempraktikkan sesuatu kebijakan disiplin prosesif, ialah berarti membagikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang kesekian. Tujuannya merupakan membagikan peluang terhadap karyawan buat mengambil aksi korektif saat sebelum hukuman- hukuman yang lebih sungguh- sungguh di laksanakan. disiplin progresif pula memungkinkan manajemen buat menolong karyawan membetulkan kesalahan. Suatu contoh sisitem disiplin progresif secara ringkas bisa di tunjukan selaku berikut teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan satu hingga 3 hari, skorsing satu minu ataupun lebih lama, di turunkan pangkatnya( demosi) di pecat. Urutan aksi pendisiplinan tersebut di susun atas bawah tingkatan erat ataupun kerasnya hukuman. Buat pelanggaran- pelanggaran sungguh- sungguh tertentu, semacam berkelahi dalam industri ataupun mencuri, umumnya di kecualikan dari disiplin progresif seseorang karyawan yang melaksanakan pelanggaran- pelanggaran itu dapat langsung di pecat.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja akan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat gaji yang ditawarkan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.

Karyawan akan bekerja dengan antusias sehingga meningkatkan disiplin kerja. Demikian pula, perusahaan memberi karyawan remunerasi yang sesuai, seperti gaji yang memuaskan, dan memberikan perhatian yang cukup. Dan mendapatkan gaji tambahan ketika karyawan bekerja melebihi kuota yang seharusnya diselesaikan, sehingga karyawan tidak mengantuk dan tetap mematuhi peraturan perusahaan.

Disiplin kerja akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. Sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, perusahaan tidak akan menghabiskan banyak waktu hanya untuk meningkatkan kedisiplinan, waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Wibowo :<sup>18</sup>

1) Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

3) Tanggung jawab

Yaitu hasil dan konsekuensi seorang pegawai atau karyawan atas tugas-tugas yang di serahkan kepadanya.

Indikator disiplin kerja yang lainnya adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap dan perilaku psikologis karyawan bersumber dari kesadaran atau kemauan sendiri untuk menjalankan tugas dan peraturan perusahaan, termasuk tingkat kehadiran karyawan yang terkait dengan pekerjaan di tempat kerja, dan mampu menggunakan dan menggunakan peralatan dengan benar.
- 2) Peraturan regulasi tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di perusahaan dijadikan acuan sikap, termasuk kepatuhan

---

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2007). hlm. 96.



terhadap regulasi, yaitu karyawan secara sadar mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **4. Etos Kerja Islam**

##### **a. Definisi Etos Kerja Islam**

Etos berasal dari kata Yunani (ethos), yang berarti sikap, kepribadian, watak, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Semangat tersebut terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang diyakininya. Dari kata ethos disebut juga dengan etika, etiket, hampir mendekati pengertian moralitas atau nilai-nilai yang berhubungan dengan baik dan buruk (moral), sehingga spirit tersebut mengandung semangat atau semangat yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu. terbaik, lebih baik, lebih baik, dan bahkan berusaha untuk mencapai kualitas kerja tertinggi.<sup>19</sup>

Kerja adalah segala kegiatan yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu, yang menimbulkan rasa tanggung jawab yang kuat untuk menghasilkan karya atau produk yang bermutu tinggi yang dilakukan secara sadar dan sistematis. Bekerja bagi seorang muslim adalah usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan atau mengungkapkan makna dirinya sebagai hamba Allah dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan ingatannya. juga dapat mengatakan bahwa hanya melalui pekerjaan orang dapat memanusiaikan dirinya sendiri.<sup>20</sup>

Etos kerja adalah pandangan tentang cara kerja seseorang, kelompok atau negara, termasuk sistem nilai yang menyangkut pandangan individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Etos kerja muslim dapat diartikan sebagai sikap kepribadian, yang menghasilkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga merupakan

---

<sup>19</sup> Toto Tasmara, membudayakan etos kerja Islami, Cet.1, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 15

<sup>20</sup> Toto Tasmara, membudayakan etos kerja Islami, Cet.1, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 24

manifestasi dari perbuatan baik, sehingga memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi.<sup>21</sup>

Banyak ayat dalam Alqur'an yang menekankan pentingnya semangat (etos) dalam bekerja, seperti dalam QS. An-Najm [53]: 39 berikut:

وَأَنْ لَّنِيسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.

Dengan jelas dinyatakan dalam ayat di atas bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan segala sesuatu dari alam adalah bekerja dengan keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia tergantung pada usahanya.

#### **b. Indikator-indikator etos kerja Islam**

Indikator etos kerja Islam menurut Toto Tasmara adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

##### 1) Kerjasama

Ialah sesuatu wujud interaksi sosial antara orang- perorangan ataupun kelompok manusia buat menggapai satu ataupun sebagian tujuan bersama.

##### 2) Dedikasi

Ialah sesuatu pengorbanan benak, tenaga serta waktu buat mewujudkan keberhasilan sesuatu usaha yang mempunyai tujuan mulia.

##### 3) Bekerja dengan jujur, adil, bermoral

Ialah bekerja dengan jujur, adil, bertanggung jawab, dan bermoral tidak melanggar norma- norma yang berlaku. Dalam jiwa seorang yang jujur ada nilai rohani yang memastikan perilaku berpihak kepada kebenaran, moral yang terpuji serta bertanggung jawab dalam melakukan tugas serta pekerjaannya sehingga dia muncul selaku orang yang berintegritas yang memiliki karakter terpuji serta utuh.

##### 4) Kreatif

Ialah mempunyai energi cipta, memiliki keahlian buat menghasilkan ataupun sanggup menghasilkan suatu yang baru, baik berbentuk gagasan ataupun realitas yang relatif berbeda dengan apa yang sudah terdapat tadinya. Orang yang kreatif senantiasa mau berupaya tata cara serta gagasan baru serta asli buat menggapai daya guna serta efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>21</sup> Toto Tasmara, membudayakan etos kerja Islami, Cet.1, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 27.

<sup>22</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*.....hlm. 28.

5) Memiliki rasa ikhlas

Ialah mempunyai watak rela dalam mengerjakan sesuatu kebaikan dengan sekedar mengharap ridho Allah SWT. Kalaupun terdapat imbalan itu bukan tujuan utama, melainkan akibat dari pengabdianya.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja( performance) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan( job requirement).<sup>23</sup> Menurut Anwar Prabu Mangkunegara melaporkan kalau kinerja karyawan( prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>24</sup>

Menurut Kaswan dalam bukunya yang bertajuk“ Manajemen Sumber Energi Manusia buat Keunggulan Bersaing Organisasi” yang mengutip dari Rivai serta Basri yang melaporkan kalau kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang periode tertentu didalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran ataupun sasaran, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta sudah disepakati bersama.<sup>25</sup>

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja ataupun performance merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan moral ataupun etika.<sup>26</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kalau kinerja karyawan( prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....hlm. 231.

<sup>24</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

<sup>25</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

<sup>26</sup> Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 2.

<sup>27</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

## b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>28</sup>

### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, keahlian pegawai terdiri dari keahlian kemampuan serta kemampuan realiti. Maksudnya pegawai yang mempunyai Intelligence Quotient(IQ) di atas rata-rata dengan pembelajaran yang mencukupi buat jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan pekerjaan tiap hari, hingga dia hendak lebih gampang menggapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai butuh ditempatkan pada pekerjaan yang cocok dengan keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi tercipta dari perilaku seseorang pegawai dalam mengalami suasana kerja. Motivasi ialah keadaan yang menggerakkan diri pegawai yang terencana buat menggapai tujuan organisasi( tujuan kerja).<sup>29</sup>

Faktor lain menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi,
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran serta motivasi,
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta *job design*.

## c. Level Kinerja yaitu:

Menurut Rummler dan Brache ada tiga level kinerja yaitu.<sup>30</sup>

- 1) Kinerja organisasi: ialah pencapaian hasil pada tingkat ataupun unit analisis organisasi. Tingkat organisasi terpaut dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi serta manajemen organisasi..

---

<sup>28</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke-3 (Bandung: Pt Refika Aditama, 2007), hlm. 14.

<sup>29</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 67-68.

<sup>30</sup> Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 7.

- 2) Kinerja proses: ialah kinerja pada proses tahapan dalam menciptakan produk ataupun layanan. Proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, serta manajemen proses.
- 3) Kinerja individu/pekerjaan: ialah pencapaian ataupun daya guna pada tingkatan pegawai ataupun pekerjaan. Pada tingkatan ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan serta manajemen pekerjaan dan ciri orang.

#### d. Penilaian Kinerja

Kewajiban- kewajiban dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan membagikan arahan buat menggapai kinerja yang diharapkan. Ada pula terhadap proses yang dicoba organisasi buat mengevaluasi ataupun memperhitungkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya ataupun diucap evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja bisa dicoba dengan menyamakan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.<sup>31</sup>

#### e. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:<sup>32</sup>

##### 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Evaluasi antar individu yang membagikan manfaat dalam memastikan jumlah serta tipe kompensasi yang ialah hak untuk tiap orang dalam organisasi, promosi pekerjaan, mutasi ataupun demosi hingga aksi pemberhentian..

##### 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Tiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, untuk karyawan yang mempunyai kinerja rendah butuh dicoba pengembangan baik lewat pembelajaran maupun pelatihan.

##### 3) Pemeliharaan Sistem

Bermacam sistem yang terdapat dalam organisasi silih terpaut, apabila ada subsistem yang tidak berperan hingga hendak mengusik jalanya subsistem yang lain.

##### 4) Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan- keputusan manajemen sumber energi manusia, pemenuhan secara sah sumber energi manusia serta selaku kriteria pengujian validitas selaku tindak lanjut posisi karyawan di masa yang hendak tiba.

---

<sup>31</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....hlm. 231.

<sup>32</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....hlm. 233.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa elemen kinerja terdiri dari beberapa bagian meliputi :<sup>33</sup>

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap ketrampialan serta keahlian karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap sesuatu kegiatan yang diselesaikan dari dini waktu hingga jadi output.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara optimal sumber energi serta waktu yang terdapat pada organisasi buat tingkatkan keuntungan serta kurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kedatangan karyawan dalam perusahaan bisa memastikan kinerja karyawan.

---

<sup>33</sup> R.L Mathis dan John Jackson H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), HLM. 78

## B. Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	I Nyoman Jaka Alit Wiratama, 2013. <sup>34</sup>	Pengaruh Kepemimpinan Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mengutama Kabupaten Bandung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Dalam penelitian ini dari hasil analisis data memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya secara simultan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mengutama Kabupaten Bandung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi dalam penelitian ini.</li> <li>• Variabel X yaitu Kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi disiplin kerja</li> <li>• Variabel Y meliputi Kinerja Karyawan</li> </ul>
2	Gatot, 2014. <sup>35</sup>	Pengaruh kompetensi, disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknis analisis data yang digunakan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi kompetensi, disiplin</li> </ul>

<sup>34</sup> I Nyoman Jaka Alit Wiratama, *Pengaruh Kepemimpinan Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mengutama Kabupaten Bandung*, (Jakarta: Jurnal Manajemen Volume 7 Nomor 2 tahun 2013), (Diakses Google Cendikia tanggal 5 September 2021).

<sup>35</sup> Gatot, *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta), (Diakses Google Cendikia tanggal 5 September 2021)

		<p>kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul</p>	<p>(X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan (X3)</li> <li>• Pelatihan Pola Karir (X4)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>terdapat pengaruh kompetensi disiplin kerja pendidikan dan perjenjangan karir secara simultan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pegawai kantor pertanahan kabupaten gunung kudl . terdapat pengaruh kompetensi disiplin kerja pendidikan dan latihan perjenjangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kabupaten gunung kidul.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi pendidikan.</li> </ul>	<p>kerja, dan pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan</li> </ul>
--	--	--	--	---	---	---



3	Dyah Larasati, 2016. <sup>36</sup>	Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Insentif (X2)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri dengan tingkat adjusted R2 sebesar 0,348 atau 34,8 %.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Motivasi Kerja dan Insentif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Y meliputi kinerja karyawan.</li> <li>• Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda.</li> </ul>
4	Syahriful Bahri, dkk 2018 <sup>37</sup>	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>• Pelatihan (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Pelatihan</li> <li>• Analisis data.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Kompetensi dan Lingkungan kerja</li> <li>• Variabel Y meliputi</li> </ul>

<sup>36</sup> Dyah Larasati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)*, (Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September2021).

<sup>37</sup> Syaiful Bahri, Dkk, *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang*, ( Medan: Jurnal Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Desember 2018), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September2021).

		Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang	(Y)	signifikan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.		Kinerja Karyawan.
5	Jon Maizar, 2017 <sup>38</sup>	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara VI(PERSERO) Pasaman Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Kompetensi (X2)</li> <li>• Kompensasi (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian bahwa motivasi parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kompetensi dalam penelitian ini negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X yaitu Motivasi dan Kompensasi</li> <li>• Variabel Y yaitu Gaji dan Insentif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X yaitu Kompetensi</li> <li>• Variabel Y meliputi Kinerja Karyawan.</li> </ul>

<sup>38</sup> Jon Maizar, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara VI(PERSERO) Pasaman Barat*, (Semarang: Skripsi Universitas Semarang, 2017), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

6	Nawal Ika Susanti, 2017 <sup>39</sup>	Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kabupaten banyuwangi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan interpersonal (X1)</li> <li>• Etos Kerja Islam (X2)</li> <li>• Budaya Organisasi (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uji F menunjukan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Keterampilan interpersonal dan Budaya Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi etos kerja Islam</li> <li>• Variabel Y meliputi Kinerja Karyawan</li> </ul>
---	---------------------------------------	---	--	--	--	--

<sup>39</sup>Nawal Ika Susanti, *Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kabupaten banyuwangi)*, (Banyuwangi : Jurnal Ekonomi Islam, Vol 9, No 2, 2013), (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

7	Ikhsan Abd. Wahid, 2016 <sup>40</sup>	Pengaruh Etos Kerja Islam dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos Kerja Islam (X1)</li> <li>• Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uji F menunjukan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X yaitu Lingkungan kerja dan Kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X meliputi Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja</li> <li>• Variabel Y meliputi Kinerja Karyawan</li> </ul>
---	---------------------------------------	---	---	--	--	---

---

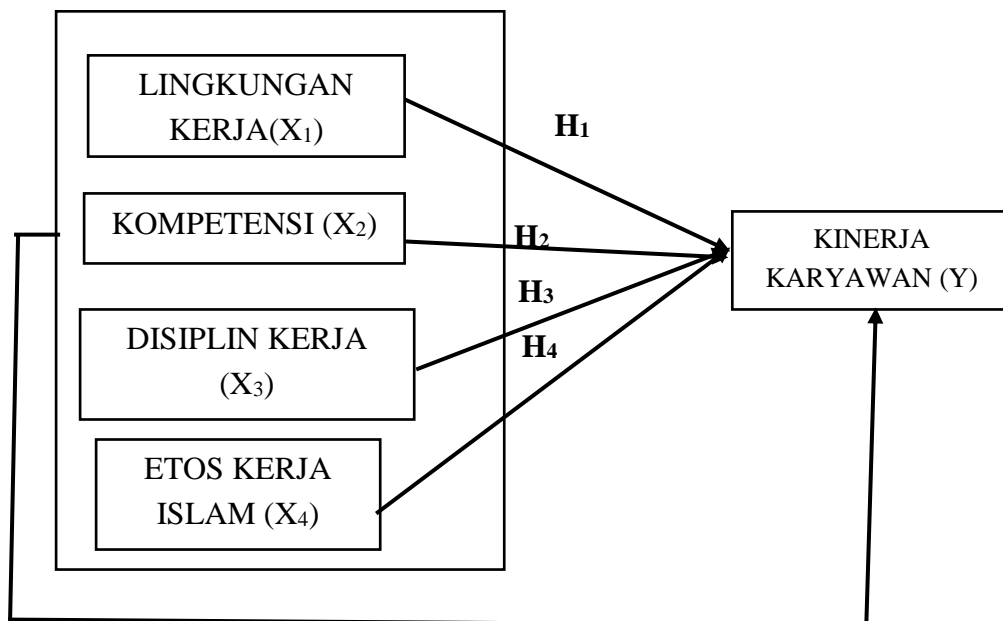
<sup>40</sup>Ikhsan Abd. Wahid, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*, (Morowali: Jurnal Katalogis, Vol 4 No. 8 ISSN 2302-11, Universitas Tadulako, 2016), (Diakses Google Cendekia tanggal 15 September 2021)

## A. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan sebagai pedoman atau sebagai gambaran alur pemikiran untuk fokus pada tujuan penelitian. Penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam.

Berdasarkan yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



## B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sedangkan yang masih dibuktikan kebenarannya lewat sesuatu riset serta hipotesis tercipta selaku ikatan antara dua variabel ataupun lebih. Tujuan penyusunan hipotesis ialah tidak hanya buat berikan arah riset pula menghalangi variabel yang digunakan..<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 141.

Untuk menguji ada tidaknya Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_{01}$  = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{a1}$  = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{02}$  = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{a2}$  = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{03}$  = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{a3}$  = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{04}$  = Etos Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{a4}$  = Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{05}$  = Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

$H_{a5}$  = Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

## **BAB 111**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Artinya, riset ini memakai data- data yang diperoleh dari riset lapangan dengan metode mengamati, mencatat serta mengumpulkan bermacam data serta informasi yang ditemui di lapangan lewat riset permasalahan serta survey.<sup>42</sup> Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan mendatangi langsung lokasi penelitian yaitu di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang dibutuhkan yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain riset sebab- akibat sebab mempelajari mungkin terdapatnya ikatan kausalitas antarvariabel.<sup>43</sup> Disebut kuantitatif sebab menekankan analisisnya pada data- data numeral( angka) yang diolah dengan statistik. Dengan tata cara kuantitatif hendak diperoleh signifikan ikatan antar variabel yang diteliti.<sup>44</sup>

#### **C. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan konstrak yang diukur dengan bermacam berbagai nilai buat membagikan cerminan lebih nyata menimpa fenomena- fenomena. Konstrak merupakan abstrak fenomena kehidupan nyata yang diamati. Variabel membagikan cerminan lebih nyata menimpa fenomena yang digeneralisasi dalam konstrak.<sup>45</sup>

Terdapat 2 jenis variabel ialah variabel independen serta variabel dependen. Variabel Independen merupakan jenis variabel yang menarangkan ataupun yang pengaruhi variabel lain, variabel yang di duga

---

<sup>42</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm.105

<sup>43</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 14

<sup>44</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*,...hlm.105

<sup>45</sup> Etta mamang dan sopiah, *metodelogi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), hlm. 133.

selaku karena( presumed cause variable) dari variabel dependen. Setelah itu variabel dependen merupakan jenis variabel yang dipaparkan ataupun dipengaruhi oleh variabel independen, variabel yang di duga selaku akibat( presumed effect variabel).<sup>46</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi fariabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen ialah variabel yang pengaruhi atau

jadi sebabperubahannya ataupun munculnya variabel dependen( terikat).<sup>47</sup> Variable independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>),disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan etos kerja Islam (X<sub>4</sub>).

b. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen merupakan variable yang dipengaruhi oleh variabel yang lain (variable bebas).<sup>48</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

---

<sup>46</sup> Etta mamang dan sopiah, *metodelogi penelitian pendekatan.....*hlm 136.

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*,(Bandung: CV Alfabeta, 2008), hlm. 38.

<sup>48</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 34.



**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Menurut Rivai, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang bekerja untuk dirinya sendiri. <sup>49</sup>	1. perlengkapan kerja 2. Pelayanan kepada pegawai 3. kondisi kerja 4. hubungan personal <sup>50</sup>	Likert
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang, ia memiliki hubungan kausal dengan standar efektivitas dan keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. <sup>51</sup>	1. Pengalaman kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Kemampuan <sup>52</sup>	Likert
3	Disiplin Kerja(X <sub>3</sub> )	Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur,	1. Absensi 2. Sikap perilaku	Likert

<sup>49</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 45.

<sup>50</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosakarya, 2001), hlm. 69

<sup>51</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

<sup>52</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996), hlm. 82

		yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi. Organisasi menggunakan tindakan disipliner untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan atau harapan kerja. <sup>53</sup>	3. Tanggung jawab <sup>54</sup>	
4	Etos Kerja Islam (X <sub>4</sub> )	Etos kerja muslim dapat diartikan sebagai sikap kepribadian, yang menghasilkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga merupakan manifestasi dari perbuatan baik, sehingga memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi. <sup>55</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama</li> <li>2. Dedikasi</li> <li>3. Bekerja dengan jujur, adil, bermoral</li> <li>4. Kreatif</li> <li>5. Memiliki Rasa Ikhlas<sup>56</sup></li> </ol>	

<sup>53</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 311.

<sup>54</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2007). hlm. 96.

<sup>55</sup> Toto Tasmara, *membudayakan etos kerja Islami, Cet.1*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 15

<sup>56</sup> Toto Tasmara, *membudayakan etos kerja Islami, Cet.1*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 27.

5	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. <sup>57</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kehadiran<sup>58</sup></li> </ol>	Likert
---	----------------------	---	--	--------

---

<sup>57</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

<sup>58</sup> R.L Mathis dan John Jackson H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Hlm. 78

## D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### a. Populasi penelitian

Populasi adalah subjek penelitian.<sup>59</sup> Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Berdasarkan data perusahaan terdapat 109 karyawan, populasi dari penelitian ini adalah 109 karyawan

### b. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>60</sup> Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrument penelitian. Sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi.<sup>61</sup>

Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus slovin dengan standar error (e) 10% sebagai berikut:<sup>62</sup>

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

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

$$n = \frac{109}{1 + (109)(10\%)^2}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

n = 52,15 dibulatkan menjadi 52 responden

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Standar Error (ditentukan 10%)

---

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 115.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ..... hlm. 80.

<sup>61</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.138.

<sup>62</sup>Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 141.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan metode pengambilan ilustrasi. Buat memastikan ilustrasi yang hendak digunakan dalam riset, ada bermacam metode sampling yang digunakan.<sup>63</sup> Dari 109 populasi tersebut peneliti menggunakan perhitungan menurut slovin dan diperoleh sampel sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* ialah metode pengambilan ilustrasi secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan Kualitasan.<sup>64</sup> Teknik ini memberikan kesempatan yang sama pada tiap anggota populasi untuk menjadi sampel.

**E. Sumber Data**

a. Data primer

Data primer ialah informasi yang didapat dari sumber awal baik dari orang ataupun perseorangan semacam hasil wawancara ataupun hasil pengisian kuesioner yang dapat dicoba oleh periset.<sup>65</sup> Data primer dalam penelitian ini dapat diambil dari data kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

b. Data sekunder

Data sekunder ialah informasi yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh periset dari subyek penelitiannya( semacam literature, harian ataupun data- data yang berhubungan dengan tujuan riset serta bertabiat memenuhi).<sup>66</sup> Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui riset pustaka antara lain jurnal dan skripsi lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, etos kerja Islam,

---

<sup>63</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...* Hal 117.

<sup>64</sup>Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 23.

<sup>65</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PTSUN, 1998), hlm. 99.

<sup>66</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi....* hlm.30.

dan kinerja karyawan, buku yang berhubungan dengan penelitian dan lain sebagainya.

## F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

### a. Instrumen

Instrumen merupakan perlengkapan yang digunakan selaku pengumpulan informasi dalam sesuatu riset bisa berbentuk kuesioner, sehingga skala pengukuran instrument merupakan memastikan satuan yang diperoleh, sekalian tipe informasi, apakah informasi tersebut berjenis nominal, ordinal, interval ataupun rasio.<sup>67</sup>

Skala pengukuran instrumen ini yakni skala likert, dimana skala tersebut bisa digunakan buat mengukur perilaku, komentar serta anggapan seorang tentang sesuatu objek ataupun fenomena tertentu, dengan lingkak preferensi jawaban. Skala ini memperhitungkan perilaku ataupun tingkah laku yang di idamkan oleh periset dengan metode mengajukan sebagian persoalan kepada responden. Setelah itu responden dimohon membagikan reaksi dalam skala ukur yang sudah disediakan.<sup>68</sup> Skala ukur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

---

<sup>67</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hlm. 25.

<sup>68</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi....* hlm.25.

Seluruh Indikator akan dirumuskan menjadi kuesioner penelitian dengan bentuk pernyataan dan menggunakan Skala Likert dengan level 5 pilihan. Pilihan tersebut adalah: sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, tanpa jawaban atau ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi yang dicoba dengan metode berikan seperangkat persoalan ataupun statment tertulis kepada responden buat dijawab.<sup>69</sup>

Pertanyaan dalam angket berpedoman pada indikator dari masing-masing variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan. Dalam peneliltian ini jumlah responden yang mengisi kuisisioner yaitu 52 responden. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.<sup>70</sup>

**G. Teknik Analisi Data**

Tahapan analisis informasi ini merupakan salah satu tahapan kunci dalam riset. Sesi ini baru dapat dicoba sehabis informasi terkumpul. Pada sesi ini periset diuji kemampuannya buat melaksanakan analisa serta interpretasi atas informasi yang telah dikumpulkannya.

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan buat mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner.<sup>71</sup> Untuk menguji validitas digunakan dengan bantuan software SPSS. Dasar pengambilan keputusan

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ..... hlm. 142.

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ..... hlm. 93.

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.....hlm. 142

yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% dan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pertimbangan:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kuesioner dikatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka kuesioner dikatakan tidak valid.<sup>72</sup>

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan buat mengukur konsistensi dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>73</sup> Uji reabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reabilitas digunakan teknik Cronbach Alpha. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut:<sup>74</sup>

- a) Reliabel jika nilai Cronbach alpha  $>$  0.60.
- b) Tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha  $<$  0.60

## b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan supaya uji regresi linier dapat dijadikan model yang bermanfaat untuk prediksi, sebab penelitian ini menguji hipotesis dan menggunakan metode *ordinary least squares* (OLS) dalam analisisnya. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan buat menguji apakah dalam model regresi variabel dependen serta variabel independen keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak. Model regresi yang baik merupakan mempunyai distribusi wajar ataupun mendekati wajar.

---

<sup>72</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi....* hlm.55.

<sup>73</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 57.

<sup>74</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 53.



Pada penelitian ini menggunakan tiga cara untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik histogram, grafik normal P-Plot, dan uji *Kolmogorov Smirnov* cara untuk mendeteksi apakah *residual* berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas:<sup>75</sup>

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).<sup>76</sup> Terdapat tidaknya problem multikolinieritas didalam model regresi tersebut dapat dideteksi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* ( *VIF* ) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Suatu model regresi dikatakan terdapat gejala multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ .<sup>77</sup>

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengenali apakah variance dari residual informasi satu observasi ke observasi yang lain berbeda ataukah senantiasa. Bila variance dari residual informasi sama diucap homokedastisitas serta bila berbeda diucap

---

<sup>75</sup> Imam Ghazali, *Analisis Multivariat dengan program SPSS, Edisi ketiga*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 110.

<sup>76</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program....* hlm. 105-106.

<sup>77</sup> Supranto, *Statistika*, Jakarta : Erlangga, 1998, hlm 218

heteroskedastisitas. Terdapat sebagian metode buat mengetahui problem heteroskedastisitas pada model regresi antara lain:

- a) Dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- b) Dengan melakukan uji statistis gleser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresnya dengan variabel independen dalam model . jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.<sup>78</sup>

c. Uji Regresi Linear Berganda

Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Rumus regresi Linier Berganda :

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta atau Intercept

b = Koefisien Variabel Independent

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>4</sub> = Etos Kerja Islam

e = Error

Untuk mencari nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> dan b<sub>4</sub> dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan SPSS for windows.<sup>79</sup>

d. Analisis Uji Hipotesis

---

<sup>78</sup> Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 66.

<sup>79</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program ...* hlm. 405-406.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji signifikansi antara variabel X dan Y, baik secara parsial maupun simultan. Uji signifikansi dilakukan dengan beberapa pengujian, antara lain:

1) Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.<sup>80</sup> Pengujian ini dapat menggunakan pengamatan nilai signifikansi t pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai  $\alpha$  0.05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi  $t < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika signifikansi  $t > 0.05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen.<sup>81</sup> Pengujian ini menggunakan pengamatan nilai signifikansi F pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (penelitian ini menggunakan  $\alpha$  sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi F dengan nilai  $\alpha$  0.05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

---

<sup>80</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program ....* hlm. 99.

<sup>81</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program ....* hlm. 98.

- a) Jika signifikansi  $F < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b) Jika signifikansi  $F > 0.05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- e. Analisis koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan alterasi variabel dependen. Bila koefisien determinasi sesungguhnya mengukur besarnya presentase pengaruh seluruh variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi merupakan diantara 0 hingga 1. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti keahlian variabel- variabel independen membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat memprediksi alterasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi data dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *simple random sampling*.

Pada penelitian ini menggunakan data 52 responden yang merupakan adalah karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Pertanyaan pada kuesioner ini meliputi dua bagian yaitu bagian identitas yang terdiri dari nama, usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan masa kerja. Selanjutnya untuk pertanyaan kedua mengenai variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, etos kerja Islam dan kinerja karyawan.

Pendistribusian dan pengumpulan data kuesioner berlangsung selama bulan April 2022. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 34 item pertanyaan. Pengelolaan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran secara jelas mengenai objek penelitian. Gambaran objek penelitian satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut :

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan distribusi responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Berikut ini adalah beberapa analisis karakteristik responden :

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Pada penelitian ini terdapat 52 responden dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

**TABEL 4. 1**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	84.6	84.6	84.6
	Perempuan	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 44 orang untuk responden laki- laki dengan prosentase sebesar 84,6% dan 8 orang untuk responden perempuan dengan prosentase sebesar 15,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**TABEL 4. 2**  
**RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	10	19.2	19.2	19.2
	31-40 Tahun	30	57.7	57.7	76.9
	> 40 Tahun	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 30 orang dengan prosentase 57,7%. Selanjutnya terdapat 10 orang untuk responden yang berusia 21-30 tahun dengan prosentase sebesar 19,2%, dan 12 orang untuk responden dengan usia > 40 tahun dengan prosentase sebesar 23,1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang telah diolah, hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**RESPONDEN BERDASARKAN PENNDIDIKAN TERAKHIR**

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	39	75.0	75.0	75.0
	D3	5	9.6	9.6	84.6
	S1	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 39 responden yang pendidikan terakhirnya SMA dengan prosentase 75%, 5 responden yang pendidikan terakhirnya D3 dengan prosentase 9,6%, dan 8 responden yang pendidikan terakhirnya S1 dengan prosentase 15,4%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini, 52 responden yang menjadi responden dapat diklasifikasikan berdasarkan masa kerja dan ditunjukkan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :



**TABEL 4.4**  
**RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

<b>Masa Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	26.9	26.9	26.9
	6-10 Tahun	24	46.2	46.2	73.1
	> 10 Tahun	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa 14 responden dengan masa kerja 1-5 Tahun dengan prosentase 26,9%, 24 responden dengan masa kerja 6-10 Tahun dengan prosentase 46,2%, Selanjutya terdapat 14 responden dengan masa kerja >10 Tahun dengan prosentase 46,2%.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Sebuah alat instrumen dikatakan valid apabila hasilnya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Uji validitas juga dapat dilakukan dengan melihat

nilai sig pada setiap item pertanyaan yaitu apabila nilai sig < 0,05 maka item pertanyaan tersebut valid, begitu sebaliknya dan penelitian ini menggunakan IBM SPSS 24.0.

Pada kasus ini nilai *degree of freedom* (dff) = n-k yaitu 52-2 atau df = 50, didapat r tabel 0,2732. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Instrument	r hitung	r tabel	Ket.
X1.1	0,397	0,2732	Valid
X1.2	0,463	0,2732	Valid
X1.3	0,648	0,2732	Valid
X1.4	0,637	0,2732	Valid
X1.5	0,538	0,2732	Valid
X1.6	0,652	0,2732	Valid
X1.7	0,570	0,2732	Valid
X1.8	0,498	0,2732	Valid

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

**Tabel 4.6**

**Hasil uji validitas Kompetensi**

Instrumen	Rhitung	Rtabel	Ket.
X2.1	0,495	0,2732	Valid
X2.2	0,437	0,2732	Valid

X2.3	0,511	0,2732	Valid
X2.4	0,591	0,2732	Valid
X2.5	0,725	0,2732	Valid
X2.6	0,631	0,2732	Valid
X2.7	0,502	0,2732	Valid
X2.8	0,504	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

**Tabel 4.7**

**Hasil uji validitas Disiplin Kerja**

instrumen	Rhitung	Rtabel	Ket.
X3.1	0,431	0,2732	Valid
X3.2	0,608	0,2732	Valid
X3.3	0,875	0,2732	Valid
X3.4	0,552	0,2732	Valid
X3.5	0,449	0,2732	Valid
X3.6	0,719	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

**Tabel 4.8**

**Hasil uji validitas Etos Kerja Islam**

instrumen	Rhitung	Rtabel	Ket.
X4.1	0,409	0,2732	Valid
X4.2	0,530	0,2732	Valid
X4.3	0,620	0,2732	Valid

X4.4	0,651	0,2732	Valid
X4.5	0,613	0,2732	Valid
X4.6	0,663	0,2732	Valid
X4.7	0,512	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

**Tabel 4.9**

**Hasil uji validitas Kinerja Karyawan**

Instrumen	r hitung	r tabel	Ket
Y.1	0,551	0,2732	Valid
Y.2	0,571	0,2732	Valid
Y.3	0,493	0,2732	Valid
Y.4	0,554	0,2732	Valid
Y.5	0,572	0,2732	Valid

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing- masing pertanyaan memiliki nilai dan  $r_{hitung} > 0,2732$  maka seluruh item pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Cara mengukur reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Koefisien alpha bisa diukur dengan menggunakan uji statistik *cronbach*

*alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

**TABEL 4. 10**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	0,665	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,760	Reliabel
Etos Kerja Islam (X4)	0,855	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari 34 item pertanyaan dari keempat variabel penelitian telah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian 34 item pertanyaan telah layak dilanjutkan pada proses analisis data.

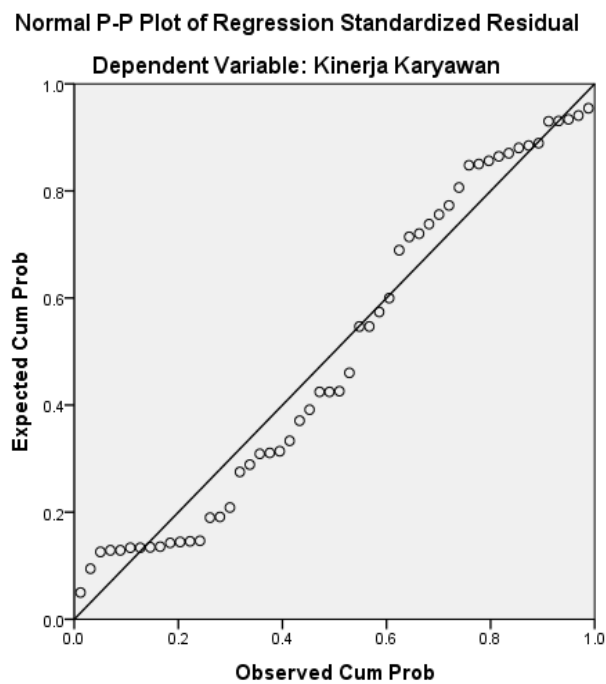
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi

normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov- Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig > 0,05.

**GAMBAR 4. 1**  
**NORMAL PROBABILITY PLOT**



Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Dari grafik 4.1 di atas terlihat bahwa data penelitian telah berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Uji kenormalan data juga dapat dilihat melalui uji statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut

**TABEL 4. 11**

**HASIL UJI NORMALITAS DENGAN 1-KS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99497401
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.108
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,193 > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolonieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi problem multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat di antara variabel independen. Hasil pengujian ini menggunakan nilai

*Collinearity Statistics Tolerance (T)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$ , maka menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**TABEL 4. 12**  
**HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
<sup>1</sup> (Constant)	-1.562	2.949		-.530	.599		
Lingkungan Kerja	.343	.087	.427	3.954	.000	.941	1.063
Kompetensi	-.292	.127	-.257	-2.296	.026	.877	1.140
Disiplin Kerja	.319	.114	.321	2.791	.008	.830	1.205
Etos Kerja Islam	.301	.088	.360	3.424	.001	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* keempat variabel tersebut  $< 10$  dan nilai *Tolerance* keempat variabel tersebut  $> 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.



c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya, maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitasnya > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**TABEL 4. 13**  
**HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.026	1.217		1.665	.103
	Lingkungan Kerja	-.100	.036	-.376	-2.798	.307
	Kompetensi	-.021	.052	-.055	-.398	.693
	Disiplin Kerja	.238	.047	.114	.794	.431
	Etos Kerja Islam	.073	.036	.264	2.020	.249

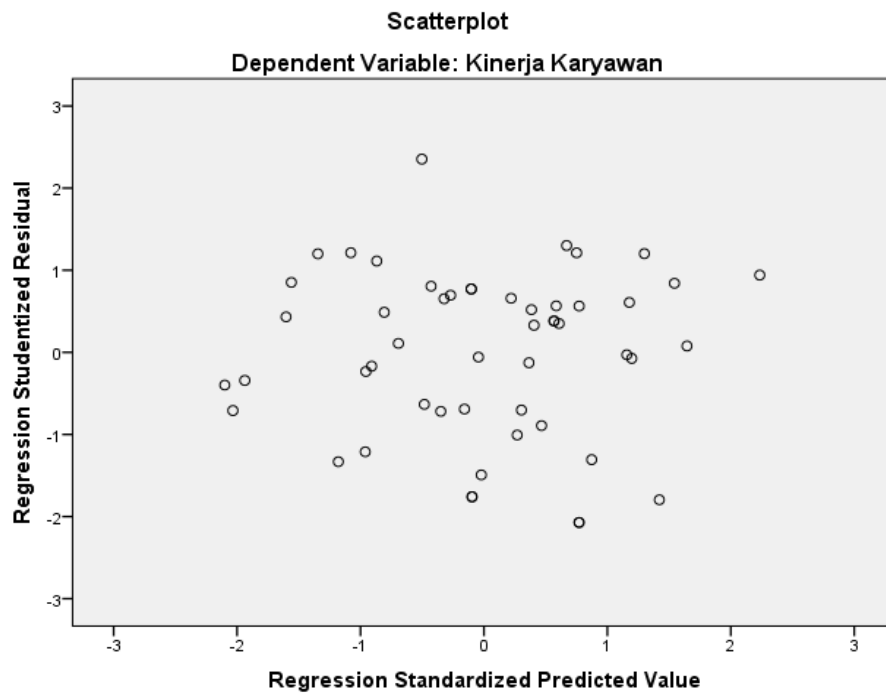
a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi variable Lingkungan kerja sebesar  $0,307 > 0,05$  , variabel Kompetensi sebesar  $0,693 > 0,05$  , variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,431 > 0,05$  , variabel Etos kerja Islam sebesar  $0,249 > 0,05$  , Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### GAMBAR 4. 2

#### UJI SCATTERPLOT



*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk mengetahui keputusan nasabah berdasarkan variabel independen Lingkungan kerja, Kompetensi, Disiplin kerja, dan Etos kerja Islam.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi telah terbebas dari masalah normalitas data, tidak terjadi multikolineritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**TABEL 4. 14**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	2.293		.684	.495
	Lingkungan Kerja	.561	.170	.574	3.306	.002
	Kompetensi	.343	.087	.427	3.954	.000
	Disiplin Kerja	.397	.090	.495	4.429	.000
	Etos Kerja Islam	.301	.088	.360	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Berdasarkan output dari tabel 4.15 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,570 + 0,561X_1 + 0,343 X_2 + 0,397X_3 + 0,301X_4 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1,570 menyatakan bahwa apabila Lingkungan kerja, Kompetensi, Disiplin kerja, dan Etos kerja Islam maka kinerja karyawan bernilai 1,570.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) adalah 0,561 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien mempunyai hubungan yang positif artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi faktor variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi kompetensi (X2) adalah 0,343 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien mempunyai hubungan yang positif artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi faktor variabel lain konstan.
- d. Koefisien regresi disiplin kerja (X3) adalah 0,397 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien mempunyai hubungan yang positif artinya jika variabel disiplin kerja

ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi faktor variabel lain konstan.

- e. Koefisien regresi etos kerja Islam (X4) adalah 0,301 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien mempunyai hubungan yang positif artinya jika variabel etos kerja Islam ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi faktor variabel lain konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan pada uji t adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Selain itu jika nilai sig  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, jika nilai sig  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**TABEL 4. 15**  
**HASIL UJI T (UJI PARSIAL )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	2.293		.684	.495
	Lingkungan Kerja	.561	.170	.574	3.306	.002
	Kompetensi	.343	.087	.427	3.954	.000
	Disiplin Kerja	.397	.090	.495	4.429	.000
	Etos Kerja Islam	.301	.088	.360	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS, hasil output dapat dilihat pada tabel di atas dan dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,306 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
- 2) Nilai signifikansi variabel kompetensi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.

3) Nilai signifikansi variabel disiplin kerja  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,429 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.

4) Nilai signifikansi variabel etos kerja Islam  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan uji  $F < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**TABEL 4. 16**  
**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.159	4	19.040	20.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.360	47	.944		
	Total	120.519	51			

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji ANOVA dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 20,173 > F_{tabel} 2,57$  . Dengan nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3), dan etos kerja Islam (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### **5. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$  ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).  $R^2$  mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati nilai nol maka semakin lemah variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi



dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* pada analisis regresi berganda pada tabel 4.17 dibawah ini :

**TABEL 4. 17**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.487	.801

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

Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,487 atau 48,7%. Karena nilai *adjusted R square* sebesar 0,487 atau 48,7%, maka variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan sebesar 48,7%, dan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pelatihan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi data di atas dapat dilihat bahwa

nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 20,173 > F_{tabel} 2,57$  maka secara simultan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan, antara lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig variabel lingkungan kerja  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,306 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dan dapat dilihat pula dari koefisien regresi sebesar 0,561 dengan Sig pada 0,002 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal terpenting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja yang menentukan bagaimana kinerja karyawan secara langsung. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan apabila lingkungan kerja kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan (Anwar, 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dyah Larasati . Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Lingkungan kerja di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sudah baik dari Fasilitas pelayanan seperti tempat ibadah poliklinik koperasi dan kamar mandi telah memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja , lalu penerangan ruangan yang sudah sesuai, serta ventilasi yang sudah memadai sehingga membuat kinerja karyawan meningkat.

## 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig variabel kompetensi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dan dapat dilihat pula dari koefisien regresi sebesar 0,343 dengan Sig pada 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas ketrampilan dan

pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo.2007). kompetensi dapat memperdalam dan memeperluas kemampuan kerja Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama,semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang di lakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatkan kerjanya (Sudarmanto, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gatot. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Kompetensi karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sudah memadai dengan latar pendedikan terakhir dan keterampilan yang mereka punya membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig variabel disiplin kerja  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,429 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dapat dilihat pula dari koefisien

regresi sebesar 0,397 dengan Sig pada 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin di gunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan di gunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah di langar oleh organisasi . dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat di butuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar di capai bila tidak ada disiplin kerja (Wilson, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Nyoman Jaka Alit Wiratama. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Disiplin kerja di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sudah baik dilihat dari ketepatan waktu berangkat dan pulang kerjanya, Karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta Dalam bekerja karyawan selalu mematuhi norma-norma yang berikan oleh perusahaan.

4. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig variabel etos kerja Islam  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Dan dapat dilihat pula dari koefisien regresi sebesar 0,301 dengan Sig pada 0,001 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Toto, 2002).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nawal Ika Susanti. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini etos kerja Islam menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Karena karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan jujur, adil, bertanggung jawab, serta bermoral tidak melanggar norma-norma yang berlaku.

5. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu (lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh persamaan kinerja karyawan =  $1,570 + 0,561$  lingkungan kerja +  $0,343$  kompetensi +  $0,397$  disiplin kerja +  $0,301$  etos kerja Islam

Serta dapat ditunjukkan dari hasil uji F dilihat dari  $F_{hitung} 20,173 > F_{tabel} 2,57$ . dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Koefisien determinasi memiliki koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,487 atau 48,7%. Karena nilai *adjusted R square* sebesar 0,487 atau 48,7%, maka variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam mempengaruhi

berubahnya kinerja karyawan sebesar 48,7%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan tergantung dari berbagai faktor. Masih banyak faktor yang mendukung kinerja karyawan diluar variabel dalam penelitian ini seperti pelatihan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sebanyak 52 responden. Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,306 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
2. Nilai signifikansi variabel kompetensi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
3. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,429 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.

4. Nilai signifikansi variabel etos kerja Islam  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,01063$  maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya positif.
5. Variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan ditunjukkan dari hasil uji F dilihat dari  $F_{hitung} 20,173 > F_{tabel} 2,57$ . Dengan nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . maka secara simultan variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian. Variabel lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan sebesar 48,7%, dan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini pelatihan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini masih mampu menjelaskan 48,7%, artinya bahwa keempat variabel independen mempengaruhi berubahnya variabel dependen sebesar 48,7% faktor-faktor yang dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtayasa Kota Pekalongan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, Imam. 2005. *Analisis Multivariated dengan program SPSS, Edisi ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALFABETA.
- M. Ivancevich, John ,Dkk. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mamang, Etta dan sopiah. 2010. *metodelogi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- P. Robbins, Stephen . 1996. *Perilaku Organisai (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosakarya.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia\Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- R.L Mathis dan John Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar . 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. 2004. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2004. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto. 1998. *Statistika*. Jakarta : Erlangga.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet.1. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Umar, Husein . 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PTSUN
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

## 2. Skripsi

- Gatot. 2017. *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)
- Gatot. 2017. *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan, dan pelatihan pola karir terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)
- Larasati, Dyah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)*, (Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Maizar, Jon. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat*. Semarang: Skripsi Universitas Semarang. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021)

## 3. Jurnal

- Bahri, Syaiful Dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang*. Medan: Jurnal Pascasarjana

- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Ikhsan Abd. Wahid. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. Morowali: Jurnal Katalogis, Vol 4 No. 8 ISSN 2302-11, Universitas Tadulako. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 September 2021)
- Jaka, I Nyoman Alit Wiratama. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mengutama Kabupaten Bandung*, (Jakarta: Jurnal Manajemen Volume 7 Nomor 2. (Diakses Google Cendekia tanggal 5 September 2021).
- Nawal Ika Susanti. 2016. *Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kabupaten banyuwangi)*. Banyuwangi : Jurnal Ekonomi Islam, Vol 9, No 2. (Diakses Google Cendekia tanggal 25 Maret 2019).

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTAYASA KOTA PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan guna penyusunan tugas akhir berupa skripsi Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, maka dengan kerendahan hati peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket berikut dengan jawaban yang sejujur-jujurnya. Peneliti bertanggungjawab penuh atas kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i. Atas kesediaan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Peneliti

Agi Fachrul Hidayat

### **DATA PERSONAL RESPONDEN**

Nama : .....  
Usia : .....  
Jenis Kelamin \*) : Laki-laki Perempuan  
Pendidikan terakhir \*) : SMP/SLTP SMA/SLTA  
D3 S1  
Lama bekerja \*) : < 1 th 1 - 5 th  
6 - 10 th > 10 th

\*) pilih salah satu dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang dipilih

### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang sebenarnya. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**KS** : Kurang Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju



<b>Variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>						
<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Meja kursi komputer yang di sediakan perusahaan telah memenuhi sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	ATK ,mesik foto copy alat printer yang di sediakan oleh perusahaan telah memenuhi perlengkapan dalam bekerja					
3	Fasilitas pelayanan seperti tempat ibadah poliklinik koperasi dan kamar mandi telah memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja					
4	Fasilitas pelayanan seperti tempat ibadah poliklinik koperasi dan kaamr mandi telah memenuhi standar kebersihan dan kelayakan bagi karyawan saat bekerja					
5	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
6	Ventilasi udara berfungsi dengan baik sehingga kondisi udara dalam ruang cukup nyaman					
7	Hubungan antar pemimpin dan bawahan tersedia baik dan kondusif					
8	Komunikasi sebagai faktor penentu kelancaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
<b>Variabel Kompetensi (X2)</b>						

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIFJAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saat terjadi masalah, saya menyelesaikan dengan memecahkan masalah tersebut dengan pengalaman yang saya kuasai					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dengan pengalaman yang saya miliki					
3	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan karena saya mempunyai pendidikan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja di perusahaan ini					
4	Saya mempunyai keterampilan yang cukup terhadap pekerjaan yang saya lakukan karena latar belakang pendidikan saya mencukupi di perusahaan ini					
5	Pekerjaan saya berhubungan dengan pelayanan, sehingga saya harus selalu meningkatkan pengetahuan sesuai tuntunan perubahan					
6	Demi meningkatkan kompetensi kerja,saya menambah pengetahuan internal dan external.					
7	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang di tangani					
8	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan tuntunan kerja yang di berikan perusahaan.					
<b>Variabel Disipin Kerja (X3)</b>						

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan Melakukan pekerjaan dengan hati-hati agar tidak menyebabkan kecerobohan dalam bekerja					
2.	Karyawan selalu berangkat dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang di tentukan oleh perusahaan					
3.	Dalam bekerja karyawan selalu mematuhi norma-norma yang berikan oleh perusahaan					
4.	Karyawan menjaga ketentuan peraturan dalam perusahaan dalam bekerja					
5.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang di berikan oleh pemimpin					

**Variabel Etos Kerja Isam (X4)**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan tugas saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
2	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan perusahaan					
3	Saya bekerja dengan apa adanya sesuai dengan kenyataan					
4	Pimpinan selalu adil dalam mengayomi semua karyawan					
5	Saya tidak pernah melakukan tindakan yang membuat nama perusahaan buruk					

6	Saya dapat meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan saya					
7	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat ibadah tanpa mengharap imbalan					
<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>						
NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Beban pekerjaan yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan yang saya miliki					
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memperhatikan mutu sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu hadir sesuai dengan jam kerja					
5	Saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan					

**LAMPIRAN 2**

**TABULASI DATA KUESIONER**

NO	LINGKUNGAN KERJA (X1)								TOTAL X1	KOMPETENSI (X2)								TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1.	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	4	5	5	38
2.	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3.	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	4	4	4	4	4	5	35
4.	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	5	4	5	5	5	5	5	38
5.	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6.	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4	4	5	5	4	4	5	5	36
7.	4	4	3	2	3	5	5	5	31	5	3	5	5	5	5	5	5	38
8.	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	5	4	32
9.	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	4	5	4	5	5	4	4	36
10.	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	4	5	4	4	4	4	34
11.	4	4	3	3	3	4	4	5	30	5	5	4	4	5	5	5	4	37
12.	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	3	4	4	4	4	4	5	32
13.	4	2	3	5	4	4	4	4	30	5	3	4	4	4	4	4	5	33
14.	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	2	5	5	4	4	4	4	31
15.	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	5	4	5	37
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	4	4	34
17.	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	4	37
18.	4	4	4	5	4	4	4	3	32	3	3	4	4	3	4	4	2	27
19.	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	4	4	4	5	37

20.	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	5	5	5	4	4	5	36
21.	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22.	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23.	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	5	5	5	4	4	4	35
24.	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25.	4	4	4	5	5	4	4	3	33	5	5	4	4	3	4	4	5	34
26.	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	5	35
27.	4	4	4	5	5	4	3	4	33	5	5	4	3	4	4	4	5	34
28.	4	4	4	3	4	3	4	3	29	5	5	3	4	3	4	4	5	33
29.	5	4	3	2	3	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	5	34
30.	5	4	5	3	3	4	5	4	33	5	4	4	5	4	4	5	4	35
31.	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	5	35
32.	4	5	5	4	4	5	5	5	37	3	4	5	5	5	5	5	4	36
33.	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	4	4	5	4	4	5	36
34.	5	5	4	4	4	4	5	4	35	5	4	4	5	4	4	5	5	36
35.	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	4	5	35
36.	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	4	34
37.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	5	5	4	4	4	4	5	4	35
38.	5	5	4	2	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
39.	4	4	4	2	3	4	4	4	29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
40.	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	5	4	34
41.	5	5	5	3	4	4	4	5	35	4	4	4	4	5	4	5	4	34
42.	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	4	37
43.	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	4	5	34
44.	4	5	5	4	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	4	35

45.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
46.	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47.	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
48.	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	5	34
49.	5	5	5	4	4	4	5	4	36	5	5	4	5	4	5	4	5	37
50.	4	5	5	4	4	4	5	4	35	5	5	4	5	4	4	4	4	35
51.	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	4	33
52.	4	4	5	4	5	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	3	5	34

*Sumber : 2022, data primer diolah*

NO	ETOS KERKA ISLAM (X4)							TOTAL X1	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL Y
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	5	5	24
2.	4	3	5	5	5	5	4	31	4	4	4	4	5	21
3.	4	5	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	5	20
4.	4	5	5	5	5	5	4	33	3	4	5	4	4	20
5.	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	4	4	22
6.	5	5	5	4	4	5	5	33	4	4	4	4	3	19
7.	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	3	19
10.	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	3	19
11.	5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	5	4	3	21
12.	4	5	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	20
13.	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	22
14.	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	4	4	3	21
15.	5	4	5	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	22
16.	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	4	5	5	24
17.	3	4	5	5	5	5	5	32	5	5	4	4	5	23
18.	4	4	4	3	4	4	5	28	4	5	4	4	4	21
19.	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	5	4	5	23
20.	3	3	5	5	4	4	4	28	4	5	4	4	4	21
21.	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	5	20
22.	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	3	3	5	20



23.	5	5	5	5	4	4	3	31	4	5	4	4	3	20
24.	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	3	4	5	20
25.	4	4	4	3	4	4	5	28	4	4	3	4	5	20
26.	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	3	20
27.	5	5	3	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	21
28.	5	4	4	3	4	4	4	28	5	4	3	3	5	20
29.	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	21
30.	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	4	4	3	19
31.	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	5	23
32.	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	3	3	5	20
33.	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	21
34.	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	5	21
35.	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
36.	3	3	4	4	4	5	4	27	5	4	4	4	4	21
37.	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	5	5	23
38.	5	4	4	4	4	4	5	30	5	4	4	4	4	21
39.	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20
40.	3	4	4	4	4	5	4	28	4	5	4	4	5	22
41.	5	4	4	5	4	5	4	31	5	5	5	4	5	24
42.	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	4	5	24
43.	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	4	4	19
44.	5	5	4	4	4	5	5	32	3	4	5	5	4	21
45.	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	5	4	4	20
46.	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	5	4	4	20
47.	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	5	23

48.	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	5	22
49.	5	4	5	4	5	4	4	31	4	4	4	4	4	20
50.	4	3	5	4	4	4	4	28	5	4	4	5	4	22
51.	4	4	4	4	4	4	3	27	5	5	5	5	5	25
52.	4	2	4	4	4	3	4	25	4	4	5	5	5	23

*Sumber : 2022, data primer diolah*

## LAMPIRAN 3

### RUMUS DAN HASIL PERHITUNGAN STATISTIK

#### Rumus Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Konstanta atau Intercept

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel Independen (Lingkungan kerja)

$X_2$  = Variabel Independen (Kompetensi)

$X_3$  = Variabel Independen (Disiplin kerja)

$X_4$  = Variabel Independen (Etos kerja Islam)

$e$  = Error

$\beta_1$  = Koefisien regresi antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

$\beta_2$  = Koefisien regresi antara Kompetensi dengan kinerja karyawan

$\beta_3$  = Koefisien regresi antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan

$\beta_4$  = Koefisien regresi antara Etos kerja Islam dengan kinerja karyawan

## **UJI ASUMSI KLASIK**

### 1. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99497401
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.108
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>

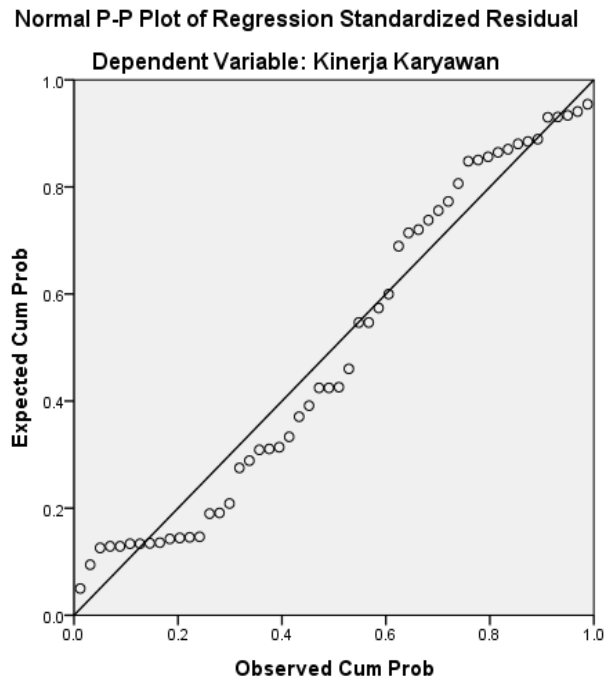
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Output SPSS, 2022, data primer yang diolah*

### **Grafik Normal Probability P- Plot**



*Sumber : 2022, data primer diolah*

## 2. Hasil Uji Multikolienaritas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.941	1.063
	Kompetensi	.877	1.140
	Disiplin Kerja	.830	1.205
	Etos Kerja Islam	.994	1.006

Dependent Variable: Kinerja karyawan

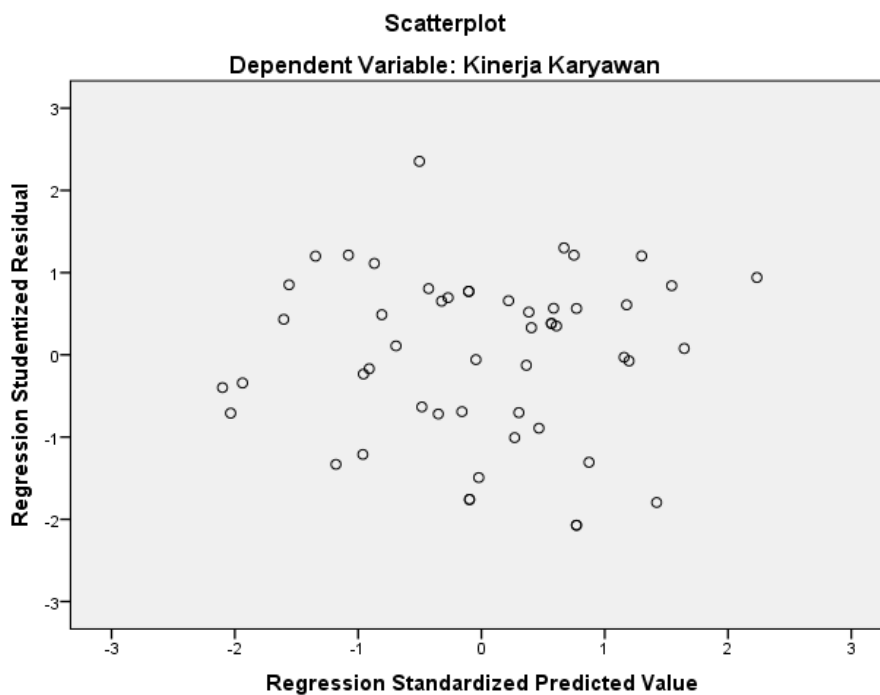
*Sumber : 2022, data primer diolah*

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.026	1.217		1.665	.103
	Lingkungan Kerja	-.100	.036	-.376	-2.798	.307
	Kompetensi	-.021	.052	-.055	-.398	.693
	Disiplin Kerja	.238	.047	.114	.794	.431
	Etos Kerja Islam	.073	.036	.264	2.020	.249

Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data primer yang diolah, 2022



Sumber : 2022, data primer diolah

## **ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	2.293		.684	.495
	Lingkungan Kerja	.561	.170	.574	3.306	.002
	Kompetensi	.343	.087	.427	3.954	.000
	Disiplin Kerja	.397	.090	.495	4.429	.000
	Etos Kerja Islam	.301	.088	.360	3.424	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## **UJI HIPOTESIS**

### 1. Hasil Uji t (Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	2.293		.684	.495
	Lingkungan Kerja	.561	.170	.574	3.306	.002
	Kompetensi	.343	.087	.427	3.954	.000
	Disiplin Kerja	.397	.090	.495	4.429	.000
	Etos Kerja Islam	.301	.088	.360	3.424	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.159	4	19.040	20.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.360	47	.944		
	Total	120.519	51			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.487	.801

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Linfungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI INSTRUMEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Uji Validitas

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.317*	.265	-.002	-.041	.087	.218	.165	.397**
	Sig. (2-tailed)		.022	.058	.991	.772	.538	.120	.244	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.317*	1	.383**	.020	.114	.072	.193	.068	.463**
	Sig. (2-tailed)	.022		.005	.890	.423	.611	.170	.632	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.265	.383**	1	.375**	.223	.151	.268	.136	.648**
	Sig. (2-tailed)	.058	.005		.006	.112	.285	.055	.335	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	-.002	.020	.375**	1	.627**	.283*	.047	.012	.637**
	Sig. (2-tailed)	.991	.890	.006		.000	.042	.741	.934	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	-.041	.114	.223	.627**	1	.208	-.023	-.042	.538**
	Sig. (2-tailed)	.772	.423	.112	.000		.140	.874	.765	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.087	.072	.151	.283*	.208	1	.610**	.638**	.652**

	Sig. (2-tailed)	.538	.611	.285	.042	.140		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.218	.193	.268	.047	-.023	.610**	1	.500**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.120	.170	.055	.741	.874	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.165	.068	.136	.012	-.042	.638**	.500**	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.244	.632	.335	.934	.765	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.397**	.463**	.648**	.637**	.538**	.652**	.570**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Sumber : 2022, data primer diolah

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.514**	-.284*	-.143	-.036	-.030	-.105	.442**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.313	.802	.835	.457	.001	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.514**	1	-.250	-.137	-.002	.033	-.024	.304*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000		.074	.334	.990	.816	.866	.029	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	-.284*	-.250	1	.610**	.638**	.456**	.348*	.010	.511**

	Sig. (2-tailed)	.041	.074		.000	.000	.001	.011	.946	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-.143	-.137	.610**	1	.500**	.469**	.401**	.108	.591**
	Sig. (2-tailed)	.313	.334	.000		.000	.000	.003	.448	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	-.036	-.002	.638**	.500**	1	.635**	.456**	.145	.725**
	Sig. (2-tailed)	.802	.990	.000	.000		.000	.001	.306	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X21.6	Pearson Correlation	-.030	.033	.456**	.469**	.635**	1	.405**	.035	.631**
	Sig. (2-tailed)	.835	.816	.001	.000	.000		.003	.806	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	-.105	-.024	.348*	.401**	.456**	.405**	1	-.108	.502**
	Sig. (2-tailed)	.457	.866	.011	.003	.001	.003		.444	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.442**	.304*	.010	.108	.145	.035	-.108	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.946	.448	.306	.806	.444		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTALX2	Pearson Correlation	.395**	.437**	.511**	.591**	.725**	.631**	.502**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Sumber : 2022, data primer diolah

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.077	.298*	-.179	-.059	.142	.431*
	Sig. (2-tailed)		.585	.032	.204	.680	.314	.016
	N	52	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	-.077	1	.426**	.148	.182	.354*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.585		.002	.295	.198	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.298*	.426**	1	.007	.253	.649**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.032	.002		.960	.071	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	-.179	.148	.007	1	-.020	.044	.552
	Sig. (2-tailed)	.204	.295	.960		.886	.755	.072
	N	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	-.059	.182	.253	-.020	1	.149	.449**
	Sig. (2-tailed)	.680	.198	.071	.886		.292	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	.142	.354*	.649**	.044	.149	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.314	.010	.000	.755	.292		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.331*	.608**	.875**	.252	.449**	.719**	1

X3	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.072	.001	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Sumber : 2022, data primer diolah

Correlations									
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.304*	.000	.029	.000	-.047	.066	.409**
	Sig. (2-tailed)		.028	1.000	.836	1.000	.738	.640	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson Correlation	.304*	1	.056	.105	-.010	.232	-.042	.530**
	Sig. (2-tailed)	.028		.693	.457	.944	.097	.765	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson Correlation	.000	.056	1	.500**	.469**	.401**	-.006	.620**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.693		.000	.000	.003	.968	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.4	Pearson Correlation	.029	.105	.500**	1	.635**	.456**	-.219	.651**
	Sig. (2-tailed)	.836	.457	.000		.000	.001	.119	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.5	Pearson Correlation	.000	-.010	.469**	.635**	1	.405**	.014	.613**

	Sig. (2-tailed)	1.000	.944	.000	.000		.003	.921	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.6	Pearson Correlation	-.047	.232	.401**	.456**	.405**	1	.080	.663**
	Sig. (2-tailed)	.738	.097	.003	.001	.003		.571	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.7	Pearson Correlation	.066	-.042	-.006	-.219	.014	.080	1	.512
	Sig. (2-tailed)	.640	.765	.968	.119	.921	.571		.131
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTALX4	Pearson Correlation	.409**	.530**	.620**	.651**	.613**	.663**	.212	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.131	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

Sumber : 2022, data primer diolah

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.352*	-.120	.080	.120	.551**
	Sig. (2-tailed)		.010	.398	.572	.395	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.352*	1	-.076	.062	.236	.571**
	Sig. (2-tailed)	.010		.590	.661	.092	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	-.120	-.076	1	.446**	-.098	.493**
	Sig. (2-tailed)	.398	.590		.001	.491	.004

	N	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.080	.062	.446**	1	.031	.554**
	Sig. (2-tailed)	.572	.661	.001		.830	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.120	.236	-.098	.031	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.395	.092	.491	.830		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTALY	Pearson Correlation	.551**	.571**	.393**	.554**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

*Sumber : 2022, data primer diolah*

## Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

Sumber : 2022, data primer diolah

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	8

Sumber : 2022, data primer diolah

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

Sumber : 2022, data primer diolah

### 4. Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islam (X4)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

Sumber : 2022, data primer diolah

### 5. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Sumber : 2022, data primer diolah



**LAMPIRAN 5**

Tabel r untuk df 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

<b>50</b>	<b>0.2306</b>	<b>0.2732</b>	<b>0.3218</b>	<b>0.3542</b>	<b>0.4432</b>
-----------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Tabel T

<b>Pr Df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi (df = 41 – 80)**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78