



**PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT
PELAKSANA TEKNIS GUDANG PERSEDIAAN
YOGYAKARTA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Oleh :

Saiffudin Achmad
NIM. 15913191

Pembimbing

Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM

T E S I S

Diajukan kepada
PROGRAM STUDI

MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelas Magister Ekonomi

**YOGYAKARTA
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAIFFUDIN ACHMAD
NIM :159 13 191
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis :**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API (PERSERO).**

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 09 Mei 2019

Yang menyatakan,



SAIFFUDIN ACHMAD



PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 2112/PS-MIAI/Peng./VIII/2019

TESIS berjudul : **PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEHNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Ditulis oleh : Saiffudin Achmad

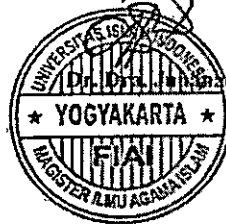
N. I. M. : 15913191

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi.

Yogyakarta, 2 Agustus 2019

Ketua,



Dr. Drs. Saiffudin Achmad, MIS



PROGRAM STUDI
 MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM (SI)
 FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
 UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
 Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Saifuddin Achmad
 Tempat/tgl lahir : Sleman, 11 Juli 1977
 N. I. M. : 15913191
 Konsentrasi : Ekonomi Islam
 Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Ketua	: Dr. Drs. Yusdani, M.Ag	(..... 
Sekretaris	: Dr. Dra. Junanah, MIS	(..... 
Pembimbing	: Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM	(..... 
Penguji	: Dr. Muhammad Roy Purwanto, M.Ag	(..... 
Penguji	: Dr. Siti Achiria, SE., MM.	(..... 

Diuji di Yogyakarta pada Senin, 29 Juli 2019

Pukul : 14.00 – 15.00

HASIL : Lulus

Mengetahui
 Direktur Program Pascasarjana
 Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII





PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp: (0274) 523637 Fax: 523637

NOTA DINAS

No. : 1880/PS-MIA/ND/VII/2019

TESIS berjudul : **PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMII TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEHNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

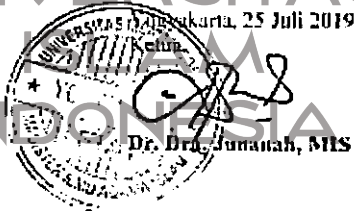
Ditulis oleh : Saijtudin Achmad

NIM : 15913191

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

UNIVERSITAS



Dr. Dra. Junaidah, MHS.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API (PERSERO).**

Nama : **SAIFFUDIN ACHMAD**

NIM : **159 13 191**

Konsentrasi : **Ekonomi Islam**

Disetujui untuk diuji Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 09 Mei 2019
Pembimbing,
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

(Signature)
Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

- ✓ Kepada kedua orang tua saya yang semoga Allah SWT selalu merahmati Bapak M. Dahlan Ponidjo dan Ibu Rukmini. Terima kasih banyak atas Doa dan didikannya selama ini. Tulisan penelitian ini semoga bermanfaat dan mengalir pahala kepada kedua orang tua saya. Aammin.
- ✓ Istri saya Tri Widayati yang dengan sabar dan telaten memotivasi saya untuk selalu maju tumbuh berkembang.
- ✓ Anak saya Adnan Syafii Sudrajad, memberikan energy semangat untuk terus melangkah maju.
- ✓ Untuk semua temen-temen seperjuangan MSI UII. Terima kasih atas dukungan untuk terus bergerak. Semoga sukses untuk kita semua.
- ✓ Kepada keluarga besar Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta, terima kasih banyak atas dukungan dan bantuannya.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

HALAMAN MOTTO

مَنْ جَدَّ وَ جَدَّ

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkannya”



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB-LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri

Pendidikan dan Menteri Kebudayaan RI

No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987

Tertanggal 22 Januari 1988

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā'	<i>t</i>	-
ث	Śā'	<i>ś</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	<i>j</i>	-
ح	Hā'	<i>ħa'</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dal	<i>d</i>	-
ذ	Żal	<i>ż</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-

ز	Zai	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
سین	Syīn	<i>sy</i>	-
ض	Ṣād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>t</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Ayn	<i>'</i>	koma terbalik ke atas
غ	Gayn	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Waw	<i>w</i>	-
هـ	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	<i>'</i>	Apostrof
ي	Yā	<i>y</i>	-

II. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعددة	Ditulis	muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

III. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

a. Bila dimatikan, ditulis *h*:

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila *Tā' Marbūtah* diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

c. Bila *Tā' Marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطري	Ditulis	<i>zākat al-fitri</i>
-------------	---------	-----------------------

IV. Vokal Pendek

-----	<i>fathah</i>	ditulis	A
-----	<i>kasrah</i>	ditulis	-I
-----	<i>dammah</i>	ditulis	U

V. Vokal Panjang

1.	<i>Faḥah + alif</i>	ditulis	Ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2.	<i>Faḥah + ya' mati</i>	ditulis	Ā
	تنسي	Ditulis	Tansā
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	ditulis	Ī
	كريم	Ditulis	Karim
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i>	ditulis	Ū
	فروض	ditulis	<i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥah + ya' mati</i>	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥah + wawu mati</i>	ditulis	Au
	قول	ditulis	<i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

انتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata sandang Alif + Lām

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, ditulis dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian

Di tulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Saiffudin Achmad

NIM : 15913191

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan, pengaruh etos kerja Islam terhadap disiplin kerja karyawan dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Gudang Persediaan Yogyakarta yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampel penuh atau seluruh Karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Budaya kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai sig thitung sebesar $0,040 < 0,05$, 2) Budaya kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja, terbukti nilai sig thitung sebesar $0,026 < 0,05$, 3) Etos kerja islami (X2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai sig thitung sebesar $0,020 < 0,05$, 4) Etos kerja islami (X2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, terbukti nilai sig thitung sebesar $0,013 < 0,05$ dan 5) Disiplin kerja (Z) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai sig thitung sebesar $0,005 < 0,05$.

Kata kunci: *budaya kerja, etos kerja Islam, disiplin kerja, kinerja karyawan*

THE EFFECTS OF WORK CULTURE AND ISLAMIC WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS A MEDIATING VARIABLE

Saiffudin Achmad
NIM: 15913191

This research aims to explain the effects of work culture and Islamic work ethic on employee performance, and the effects of work culture on employee work discipline, the effects of Islamic work ethic on employee work discipline and the effects of work discipline on the performance of employee in UPT (Technical Implementation Unit) of Warehouse Inventory in PT. Kereta Api (Persero) Yogyakarta. This is categorized as a survey research in which the research instrument was in the form of questionnaire. The population in this research was all 33 employees in UPT (the Technical Implementation Unit) of Warehouse Inventory Yogyakarta. The sampling technique in this research was the full sampling technique or all employees in UPT (Technical Implementation Unit) of Warehouse Inventory Yogyakarta. The test on the instrument validity used Pearson Correlation and the test on reliability used Alpha Cronbach. The analysis technique used was linear regression and path analysis.

The results of the research showed that 1) work culture (X1) had a significant positive effect on employee performance, as proven in sig value of t-count at $0.040 < 0.05$; 2) Work culture (X1) had a significant positive effect on work discipline, as proven in sig value of t-count at $0,026 < 0,05$, 3) Islamic work ethic (X2) had a significant positive effects on employee performance, as proven that the sig value of t-count was $0,020 < 0,05$, 4) Islamic work ethic (X2) had a significant positive effect on employee work discipline, proven that the sig value of t-count at $0.013 < 0.05$ and 5) Discipline (Z) had a significant positive effect on employee performance, as proven that the sig value of t-count was $0.005 < 0.05$.

Keywords: cultural work, Islamic work ethos, work discipline, employee performance

May 16, 2019

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated

by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

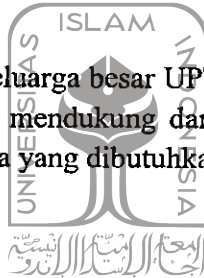
Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta PT. Kereta Api (Persero)”, sebagai salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh Magister Ekonomi. Tak lupa juga penulis panjatkan Sholawat serta salam bagi junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadikan pedoman bagi kehidupan umat muslim di seluruh dunia.

Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung berjasa dalam proses penyusunan tesis ini :

1. Yang terhormat Bapak Fathul Wamid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Periode 2018-2022 Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Tamyi Mukharom, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Junnah., MIS., selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Yusdani, M.Ag., selaku Ketua Prodi Doktor Hukum Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM., selaku dosen pembimbing tesis saya, yang telah dengan sabar mencurahkan

ilmunya untuk membimbing saya dalam proses penyusunan tesis.

6. Bapak / Ibu dosen pengampu mata kuliah di MIAI UII yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat.
7. Terim kasih kepada Bapak / Ibu bagian tata usaha, terkhusus Bapak Anwan santosa, yang dengan sabar dan ceria selalu melayani saya.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua, istri dan anak saya yang telah mendukung dan sabar, sehingga bisa terselesaikan tesis ini.
9. Terima kasih kepada keluarga besar UPT Gudang Persediaan Yogyakarta yang telah mendukung dan membantu didalam proses pengambilan data yang dibutuhkan untuk penelitian.



UNIVERSITAS
Yogyakarta, 29 Juli 2019
ISLAM
Saiffudin Achmad
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN TIM PENGUJI.....	iv
BERITA NOTA DINAS	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	11
D. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	14
B. Landasan Teori	21
1. Kinerja.....	21
2. Budaya Kerja.....	23
3. Etos Kerja Islami.....	30

4. Disiplin Kerja	32
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesa	35
1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja	36
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Karyawan	37
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Paradigma dan Jenis Penelitian	40
B. Subjek dan Objek Penelitian	41
C. Tempat dan Lokasi Penelitian	42
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42
E. Populasi dan Sampling	44
F. Instrumen Penelitian	46
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
H. Metode Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	50
2. Uji Asumsi Klasik	50
3. Analisis Regresi Berganda	51
4. Analisis Jalur	51
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	58
A. SEJARAH PERKEMBANGAN PT. KERETA API (Persero) INDONESIA	58
1. Kurun Waktu Kolonial Belanda	59

2. Kurun Waktu Pendudukan Jepang.....	59
3. Kurun Waktu Pra Kemerdekaan sampai sekarang	60
B. Analisis Deskriptif	70
1. Profil Responden.....	70
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
C. Analisis Kuantitatif	79
1. Asumsi Klasik	80
2. Analisis Regresi Linear Model I	83
3. Analisis Regresi Linear Model II	88
4. Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	94
D. Pembahasan.....	97
1. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan	98
2. Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin Kerja.....	100
3. Pengaruh Etos kerja islami terhadap Kinerja karyawan	100
4. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja.....	103
5. Pengaruh Disiplin kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan	106
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama Islam merupakan agama yang universal, dimana ajarannya menganjurkan umatnya untuk bekerja. Hal ini mempunyai arti bahwa, merealisasikan fungsi kehambaan kepada Allah SWT dan menempuh jalan menuju Ridho-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain adalah suatu ajaran praktek nyata dalam membangun kehidupan di dunia ini. Namun demikian, Islam tidak mengajarkan orientasi manusia pada suatu dimensi dunia saja, Islam memberikan ajaran yang seimbang, selain memikirkan kehidupan dunia namun juga mementingkan kehidupan yang akan datang (akhirat). Hal ini nampak sebagaimana firman Allah dalam surat *Al-Jumu'ah* (62) ayat 10 yang menerangkan beribadah (sisi akhirat) dan bertebaran dimuka bumi (sisi dunia).

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka hendaklah kamu bertebaran di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”

Ayat diatas menerangkan agar selepas menjalankan ibadah kita harus bersegera melakukan aktivitas yang bermanfaat untuk diri manusia itu sendiri atau untuk masyarakat, bangsa dan negara. Dapat dipahami bahwa Islam menekankan ibadah formal namun juga menekankan aktivitas manusia di muka bumi. Nampak jelas dalam ajaran Islam menganut prinsip keseimbangan (*mizan*). Dengan demikian berbanding lurus bahwa seseorang yang taat ibadah maka kualitas aktivitas di dunia juga baik. Bentuk perintah diatas menerangkan sebuah kegiatan wajib yang harus dilaksanakan oleh setiap manusia muslim.

Dari ayat diatas juga dapatkan makna bagaimana umat manusia, khususnya umat Islam memiliki karakter pekerja keras untuk memperoleh suatu prestasi. Tafsiran ayat "*fantasirru fil ardh*" (*bertebaran di muka bumi*) merupakan suatu perintah yang wajib diamalkan oleh setiap manusia yang sejalan dengan kualitas batin (*keshalehan*) untuk memperoleh suatu prestasi (*achievement*) yaitu "*carilah karunia Allah*". Ayat ini secara nyata betapa pentingnya umat islam memperhatikan kehidupan yang sekarang dan kehidupan yang akan datang. Dengan demikian kualitas hidup kita sekarang ini harus bermanfaat.

Toto Tasmara mengartikan ayat diatas secara kontekstual sebagai bentuk perintah manusia agar memiliki karakter *workable* (kerja keras). Dengan demikian, klaim umat terbaik (*khoiru ummah*) sebagaimana yang difirmankan dalam surah ali-Imran ayat 110 benar adanya. dengan demikian umat Islam memiliki potensi untuk mencapai amal prestatif tinggi dan unggul di muka bumi ini yang memberikan sumbangsih besar untuk peradaban dunia. Lanjutnya, Jihad harus dimaknai sebagaimana aktivitas *workable*, menurutnya kandungan nilai-nilai etos kerja yang melahirkan dorongan semacam 'kegilaan' bagi setiap pribadi muslim untuk mengabdikan dengan prestasi. Beliau menyebutkan sahabat Nabi Muhammad s.a.w yaitu Abdurrahman bin Auf layak memperoleh predikat sebagai tokoh yang memiliki etos kerja Islami. Hal ini dinilai olehnya, bahwa Abdurrahman terkenal piawai dalam berniaga dan disegani karena termasuk orang kaya di Mekkah. Abdurrahman rela meninggalkan segala kenikmatan, status sosial dan hartanya dengan ikut serta hijrah ke Madinah hanya berbekal pakaian ala kadarnya.¹

Makna hidup bagi seorang muslim tidak sekadar menampilkan eksistensi di dunia ini, namun lebih jauh lagi, hidup bagi seorang muslim harus memiliki nilai ibadah yang esensi. Karena itu sebuah manifestasi akan keberimanan manusia. Bukankan Islam yang kita anut adalah Islam agama lagit yang membumi. Dengan

¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta : dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. IX-x

demikian bekerja dengan karakter *workable* menjadi sebuah keharusan bagi setiap muslim.

Bekerja merupakan manifestasi atas kekuatan iman, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah *Az-Zummar* (39) ayat 39.

﴿قُلْ يَوْمَ يَأْتُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ﴾

“Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu masing-masing. Sesungguhnya akupun bekerja, maka kelak kamu akan mengetahui”

Ayat ini mengandung makna perintah (*fiil amr*) dengan demikian menjadi kewajiban untuk dilaksanakan. Siapa pun mereka yang secara pasif berdiam diri tidak berusaha untuk bekerja, maka termasuk orang yang telah melalaikan perintah Allah. Sifat yang demikian sesungguhnya seseorang telah mempersiapkan kubur kenistaan bagi dirinya sendiri. Sedangkan seseorang yang memiliki kesadaran bekerja, aktif mencari rezeki, berkreasi secara positif, menampilkan cahaya dengan demikian ia akan menciptakan sejarah dan peradaban yang baik untuk dirinya dan masyarakat. Pribadi-pribadi yang menghargai nilai kerja atau etos kerja yang tinggi maka ia akan mampu menjadikan masyarakat tangguh, begitu sebaliknya pribadi malas dan bermental pengemis hanyalah akan mengorbankan masyarakat dan meninggalkan generasi yang lemah.²

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dilakukan dengan kesungguhan guna mewujudkan prestasi optimal. Pemaknaan akan dinamis yaitu proses yang didalamnya terkandung suatu tantangan, selalu bergerak, mencari strategi, kreatif dan inovatif untuk terus menghasilkan nilai guna yang bermanfaat luas.

² Ibid, hlm. 6-7

Bekerja merupakan bagian dari eksistensi kehidupan, dan seorang manusia yang tidak bekerja akan kehilangan eksistensinya dalam kehidupan. Begitu pentingnya bekerja dalam setiap diri manusia, sehingga pengangguran akan berdampak buruk terhadap kualitas hidup masyarakat, bahkan lebih jauh pengangguran akan mengarah pada tindak kriminal dan penimpangan sosial. Jika orang tidak bekerja, maka ia tidak berkarya, dan dengan demikian ia dapat disebut tidak ada.³

Bekerja bagi seorang muslim harus dimaknai sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala kemampuan, asset, fikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menampakkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Sebagai contoh misalnya seorang tukang kayu, dia memulai dengan mencari bahan baku kemudian menjadikan kayu itu bernilai guna seperti misalnya kursi dan pintu. Saat mencari bahan baku ia sudah terpikirkan akan tujuannya (kursi dan pintu) kemudian dengan dorongan-dorongan (motivasi jihad) ia beraktivitas dan mengaktualisasikan diri dengan bekerja.⁴

Dalam bekerja diperlukan budaya kerja. Budaya kerja yang diciptakan secara langsung akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Budaya kerja merujuk pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dimaknai sebagai cara kerja sehari-hari yang bermutu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan.

Budaya kerja organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan budaya kerja dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja.

³ Musa Asy'ari, Islam, *Keseimbangan Rasionalitas Moralitas dan Spiritualitas*, (Yogyakarta : LESPI, 2005), hlm. 129

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2002), hlm. 25

Budaya kerja sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan anggota organisasi dan sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi yang satu dengan yang lainnya.⁵ Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi.

Studi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan banyak dilakukan di berbagai macam negara. Penelitian Shahzad menemukan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan⁶. Hasil tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian seperti Lee dan Yu⁷, Agbejule⁸, dan Prawirosumarto *et.al*⁹ yang membuktikan hasil yang serupa dalam konteks yang berbeda-beda. Budaya yang kuat adalah menciptakan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakkan, loyalitas, dan komitmen organisasional. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan

⁵Robbins S. P, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001), hlm. 289. Cet VIII

⁶ Fakhur Shahzad, Impact of organizational culture on employees' job performance An empirical study of software houses in Pakistan, (International Journal of Commerce and Management, 2014), Vol. 4, No. 23, pp.219-227

⁷ Siew.Kim Jean Lee and Kelvin Yu, Corporate culture and organizational performance, (Journal of Managerial Psychology, 2004), Vol. 9, No. 04, pp. 340-459

⁸ Adebayo Agbejule, Organizational culture and performance: the role of management accounting system, (Journal of Applied Accounting Research), Vol. 12 No. 1, 2011 pp. 74-89

⁹ Suharno Prawirosumarto, Antonius Setyadi, Evawati Khumaedi, The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana, (International Journal of Law and Management, 2017), Vol. 59 Issue: 6, pp.950-963

kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompetensi yang mereka miliki.¹⁰

Namun ketika pada lingkungan organisasi budaya yang tertanam adalah budaya-budaya yang memiliki nilai negatif, maka pengaruh yang dapat ditimbulkan akan mencemaskan bagi perkembangan organisasi itu sendiri di masa depan. Maka dari itu, budaya kerja pada suatu organisasi seolah memiliki daya pengaruh terhadap bagaimana seorang aparat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Budaya organisasi yang diciptakan dan dibudayakan pada akhirnya akan berpengaruh pada karakter karyawan. Karakter dalam kaitan kerja dapat kita maknai sebagai kegigihan atau etos kerja karyawan. Budaya pada akhirnya secara langsung maupun tidak langsung memberikan pola pada karakter karyawan berupa etos kerja. Dengan demikian adanya budaya kerja akan memberikan motivasi untuk bekerja keras guna menghasilkan sesuatu yang optimal.

Etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akherat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material.

Karena etos kerja behubungan dengan kejiwaan, hendaknya setiap pribadi muslim harus selalu mempertajam dan menjaga kualitasnya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada suatu dorongan motivasi untuk menampilkan pribadi yang unggul dan berkualitas yang ditampilkan melalui hasil kerja yang maksimal dan baik. Dengan demikian etos kerja harus mendarah daging di diri setiap pribadi muslim. Segala apa yang dikerjakan ia akan merasakan bahwa dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai titik sempurna. Etos tidak sekadar dimaknai sebagai sifat,

¹⁰ Suprayitno, Syahrani dan Burhanuddin, Pengaruh Kopetensi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretaria Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Ejournal Administrative Reform, 2014) hlm. 1267

bisa lebih luas lagi yaitu suatu martabat, harga diri dan jati diri seseorang.¹¹

Muhammad Fauzan Baihaqi mengungkapkan, untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan dengan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja karyawan.

Penelitian etos kerja banyak dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu etos kerja yang belum banyak diteliti adalah etos kerja Islam.¹² Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.¹³ Penedidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja¹⁴ dan

¹¹ *Ibid. Membudayakan,..* hlm.16

¹² Wahibur Rokhman, The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes, (Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 2010), Vol. 15, No. 1 (2010)

¹³ Darwish A. Yousef, Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, (Personnel Review), Vol. 30 No. 2, 2001, pp. 152-169.

¹⁴ Arshad Mahmood Sadozai, Muhammad Yousuf Khan Marri, Hafiz Muhammad Fakhar , Muhammad Israr Yousufzai , Zekeriya Nas , Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and

hasilnya, dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan stress kerja karyawan¹⁵. Etos kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etos kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Sampai disini dapat kita pahami bagaimana agama Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja, serta menjadikan daya dorong meraih hasil yang berkualitas dan sempurna dengan karakter etos kerja Islami. Dengan demikian ajaran agama menjadikan kesadaran manusia untuk berkerja. Bekerja dengan tidak asal-asalan, namun dengan manajemen yang tepat sehingga menghasilkan karya yang optimal.

Disisi lain, berdasarkan program business Metro TV menyampaikan data Bank Dunia, bahwa 10% orang terkaya di Indonesia menguasai 77% kekayaan Indonesia. Realitas seratus orang terkaya di Indonesia banyak yang tidak beragama Islam. Namun sebaliknya mayoritas masih dalam keadaan sederhana bahkan miskin. Dengan demikian normatifitas agama yang menganjurkan untuk bekerja dengan karakter etos kerja yang tinggi, malah dilaksanakan oleh orang-orang kaya yang tidak beragama Islam.¹⁶

Di dunia barat, sebagaimana negara yang mendapatkan predikat sebagai negara super power, seperti misalnya Amerika Serikat, China, Jepang, Korea Utara, Rusia, Inggris, Singapura mayoritas penduduknya non muslim. Sedangkan Indonesia, Arab Saudi, Malaysia yang mayoritas umat muslim namun belum bangkit dari predikat negara berkembang. Mengapa sejumlah negara yang

Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan (Mediterranean Journal of Social Sciences), Vol 4 No 2, 2013 May 2013 Zaman

¹⁵ Maaz uddin, Shaukat Ali, dan Basit Ali, (Effect Of Islamic Work Ethics On Job Stress,

Turnover Intention And Employee Well-Being), Paper SRSN

¹⁶ CNN Indonesia, Progam Business metro TV

super power tersebut mengalami kemajuan sosial ekonomi yang pesat dibandingkan dengan negara-negara berkembang.

Selain budaya organisasi dan etos kerja Islam, disiplin kerja merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh Mondy dan Noe bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya¹⁷

Dari latar belakang di atas maka kedudukan akan budaya yang diciptakan oleh suatu organisasi menjadi penting sebagai bentuk pembiasaan baik pada seluruh elemen yang bergabung dalam suatu organisasi tersebut. Budaya menjadi suatu keniscayaan sebuah organisasi atau perusahaan guna menciptakan suatu kebiasaan yang baik bagi seluruh anggota serta pimpinannya. Dengan demikian

¹⁷ Mondy, R. W. dan Noe R. M. *Personnel : The Management of Human Resources*, (Allyn and Bacon Inc., Boston, 2013).

budaya akan membentuk suatu keuletan dan kerja keras seluruh elemen yang terlibat yang disebut dengan etos kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan adanya budaya yang baik, akan menumbuhkan etos kerja dan disiplin kerja yang baik begitu juga secara linier akan berpengaruh pada hasil atau kinerja yang baik juga yang ditampilkan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk melihat hubungan antara budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi diperlukan penelitian untuk menjawab kebutuhan di atas. Menarik untuk diperhatikan kinerja karyawan di UPT Gudang Persediaan PT. Kereta Api (Persero) Yogyakarta.

UPT Gudang Persediaan PT. Kereta Api (Persero) Yogyakarta adalah suatu unit logistik yang ada di daerah untuk pengelolaan suku cadang prasarana dan sarana. Tugas pokok UPT Gudang Persediaan Yogyakarta adalah sebagai pertama, penerimaan. Kedua, pemeliharaan dan penyimpanan suku cadang prasarana dan sarana. Ketiga, pendistribusian ke unit-unit pemakai (Dipo dan Balai Yasa) Jawa dan Sumatera. Keempat, Penghapusan.

Secara kuantitatif selama tahun 2016, target kinerja yang dapat dicapai UPT Gudang Persediaan Yogyakarta adalah sebesar 51,68%. Akan tetapi kesuksesan target tersebut masih jauh dari target yang telah ditetapkan yaitu 60%. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta belum dapat maksimal sehingga perlu diketahui mengenai penyebab tidak maksimalnya kinerja karyawan tersebut. Kesuksesan target yang baik dalam pengelolaan suku cadang dalam memasok wilayah Jawa dan Sumatra merupakan kinerja yang baik. Menarik untuk dicermati dalam kasus tersebut apakah budaya kerja yang diciptakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Gudang Persediaan PT. KERETA API Yogyakarta ikut serta dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang budaya kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Apakah akan berpengaruh positif antara variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan Unit pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta ditinjau dari Perspektif Islam. Dengan

demikian akan terjawab apakah budaya kerja, etos kerja dan disiplin kerja saling memberikan kinerja perusahaan dengan kualitas baik yang dilakukan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini hendak difokuskan pada pencarian hubungan variabel budaya kerja, etos kerja Islami, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah bagaimana Pengaruh Budaya Kerja dan etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api Yogyakarta. Secara spesifik penelitian ini ingin menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap disiplin kerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta.

2. Menjelaskan pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta.
3. Menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta.
4. Menjelaskan pengaruh etos kerja Islam terhadap disiplin kerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta.
5. Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta.

Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat untuk Perusahaan PT. Kereta Api (Persero)
 - a. dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan penelitian bagi perusahaan dan untuk merumuskan strategi perusahaan didalam mengambil suatu kebijakan.
 - b. memberikan masukan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memajukan perusahaan.
2. Bagi Masyarakat
 - a. masyarakat memahami hakikat dari etos kerja dalam prespektif Islam.
 - b. hasil Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi masyarakat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai-nilai dan etos kerja menurut Islam.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya :
 - a. dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan untuk membuat penelitian selanjutnya, atau dapat digunakan dalam perumusan masalah baru.
 - b. sebagai penunjang dalam menambah pengetahuan.
 - c. untuk menambah referensi.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada bab pertama ini merupakan pendahuluan yang berisi gambaran dari latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua ini merupakan landasan teori yang akan menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

Pada Bab ketiga, ada metode penelitian yang menggambarkan tentang metode yang digunakan untuk menganalisis serta digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan desain penelitian.

Bab ke empat ini membahas gambaran umum objek penelitian yang berisi kondisi umum objek penelitian yang dalam hal ini adalah PT Kereta Api (Persero) Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta, diarahkan pada profil, visi dan misi, kedudukan, tugas, serta pengaruh budaya kerja dan etos kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi yang ada di PT Kereta Api (Persero) Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta. Bab ini juga berisi tentang analisis dan pembahasan ini berisi data yang dianalisis sesuai dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

Bab ke lima ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan yang diambil dari pembahasan pada bab empat, serta saran yang diberikan oleh peneliti bagi PT Kereta Api (Persero) Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta yang diteliti dan juga bagi peneliti selanjutnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Udin Renaldi dengan judul "*Dampak Disiplin, Etos Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja, Studi Kasus PT Sentosa Pontianak*". Pendekatan penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dan asosiatif. Eksplanatori bertujuan untuk menguji ataupun menolak atau hipotes, sedangkan asosiatif adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, variabel bebas dan terikat yang mempertanyakan sebab akibat. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan pendekatan survei sebagai upaya untuk mengumpulkan data lapangan dengan dibantu oleh instrumen penelitian yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian deskriptif kualitatif dengan demikian penyediaan koesioner atau pedoman wawancara disesuaikan dengan variabel penelitian. Hasil penelitian, secara simultan menerima hipotesis adanya pengaruh variabel disiplin, etos kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, bahwa dominasi secara parsial terhadap kinerja secara berturut-turut lebih dipengaruhi oleh variabel disiplin, etos kerja dan iklim organisasi¹.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky dengan judul "*Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lepas Lhoksumawe*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*). sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan sensus. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Data kemudian dilakukan analisis dengan analisa deskriptif dan path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh

¹ Udin Rinaldi, *Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT Sentosa Pontianak)*, (Jurnal Eksos), Agustus 2016, Th. XI, No. 1, hlm.45-54

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Amillin dengan judul "*Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islami, Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan di Lembaga Keuangan Islam di Indonesia*". penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas. Pengumpulan data melalui kuesioner. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian adalah etos kerja islami berpengaruh pada kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat memoderasi etos kerja islami, etos kerja tidak berpengaruh pada kinerja akuntan, stres kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja akuntan.³
4. Penelitian oleh H. Teman Koesmono dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*". Tujuan dari penelitian adalah untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi

²Harjoni Desky, Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lepas Lhoksumawe, *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol 8, No. 2, Desember 2014, hal. 304-325

³ Amillin, Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islami, Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan di Lembaga Keuangan Islam di Indonesia, *jurnal iqtishadia*, Vol 9, No. 2, 2016

sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.⁴

5. Penelitian oleh Tri Widodo dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja*". Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai eksploratif. Menggunakan uji Validitas dan uji Reabilitas sebagai untuk menguji hipotesisnya. Adapun hasil penelitian yaitu (1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. (3) Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga sebesar 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 52,9% pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel diluar ketiga variabel yang diteliti.⁵
6. Penelitian oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah dengan judul penelitian "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan*". Adapun Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif,

⁴H. Teman Koesmono. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188

⁵Tri Widodo dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja". *Jurnal Among Makarti*, Vol.3 No.5 Juli 2010

sehingga dalam penelitian ini penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada serta mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 85 (delapan puluh lima) responden yang juga sebagai populasi penelitian. Data kuesioner kemudian diuji dengan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian yaitu Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen; Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen; Motivasi kerja $R^2 = 0,493$ artinya 49,3% variabel motivasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja sisanya disebabkan oleh faktor lain. Sedangkan Kinerja $R^2 = 0,482$ artinya 48,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebagai variabel intervening kepemimpinan dan budaya kerja, sisanya disebabkan oleh faktor lain; Kepemimpinan dan Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.⁶

7. Penelitian oleh Sarita Permata Dewi dengan judul "*Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan; untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group. Berdasarkan permasalahannya penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto dan berdasarkan tingkat penjasar kedudukan variabel penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (Causal-Comparative Research) dengan unit analisis

⁶Heri Susanto dan Nuraini Aisyah. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan". *Jurna Magistra* No. 74 Th. XXII Desember 2010

yang diteliti adalah karyawan yang terdapat pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 64 karyawan. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji linearitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁷

8. Penelitian oleh Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam dengan judul "*Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*". Penelitian ini dilakukan pada kinerja karyawan lembaga di International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para karyawan yang secara nyata dan aktif melaksanakan tugas, dengan jumlah responden sebanyak 130 orang karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil

⁷Sarita Permata Dewi dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". *Jurnal Nominal* / Volume I Nomor I / Tahun 2012

terhadap peningkatan kinerja karyawan pada International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.⁸

9. Puspita Gita dan Sudarijati (2018) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Menggunakan analisis regresi ditemukan bahwa secara simultan budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.⁹
10. Pribadi M.L, dan Benny Herlena (2016) melakukan penelitian dengan judul *Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi pada disiplin kerja para karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Subjek penelitian adalah 115 karyawan dari berbagai divisi pada direktorat produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik cluster sampling. Subjek penelitian mengisi skala budaya organisasi dan skala kedisiplinan kerja. Selanjutnya data dianalisa menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan di direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Koefisien korelasi yang didapatkan dari analisis regresi yang

⁸ Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No. 1, Agustus 2012.

⁹ Puspita Gita dan Sudarijati (2018) *Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor*, *Jurnal Visionida*, Volume 4 Nomor 1, hal:23-33

dilakukan adalah $R=0,534$, dngan nilai R square (R^2)= 0,285 or 28,5%, dengan taraf signifikansi $p = 0,000$.¹⁰

11. Rifa'i M, Siman Nurhadi dan Syafaruddin (2018) melakukan penelitian dengan judul *The Effect Of Task Commitment On The Work Discipline Of The Principals Of 'Madrasah Ibtidaiyah' In Deli Serdang Regency, Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen tugas terhadap Disiplin kerja kepada kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Deli Serdang. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menemukan bahwa ada pengaruh secara langsung komitmen tugas terhadap disiplin kerja dengan koefisien jalur 0,086 terhadap kepala sekolah madrasah ibtidaiyah di Kabupaten Deli Serdang.¹¹

Hasil penelitian terdahulu menjadi rujukan (referensi) dalam menyusun penelitian ini, sehingga sedikit banyak ada persamaan yaitu mengukur kinerja menggunakan variabel-variabel tertentu seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, etos kerja, iklim organisasi, internal dan lain sebagainya. Begitu juga persamaan dalam metode penelitian yaitu menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Namun dengan demikian ada perbedaan dalam penelitian lanjutan ini yaitu (1) penelitian ini menitik beratkan pada dua variabel independent yaitu budaya kerja dan etos kerja Islam, hal ini dipilih karena budaya kerja merupakan usaha perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan etos kerja Islam merupakan keuletan manusia yang merupakan praktik dari budaya organisasi atau perusahaan. (2) objek

¹⁰ Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena (2016) melakukan penelitian dengan judul Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi* Volume 3, Nomor 2, hal: 225-234

¹¹ Rifa'i M, Siman Nurhadi dan Syafaruddin (2018) melakukan penelitian dengan judul *The Effect Of Task Commitment On The Work Discipline Of The Principals Of 'Madrasah Ibtidaiyah' In Deli Serdang Regency, Indonesia*, *IJLRES - International Journal on Language, Research and Education Studies*, Vol. 2, No. 1, Page: 19 - 33

penelitian dilaksanakan di PT KAI yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). (3) penelitian ini murni hasil lapangan dalam artian segala aspek dalam penelitian ini menggunakan data akurat dan ril.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Istilah kinerja menurut Mangkunegara berasal dalam bahasa Inggris biasa dikenal dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan demikian kinerja secara sederhana dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya¹². Bernadin dan Russel, bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan. Menurut Bernadin dan Russel ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja¹³. Sementara Seymour (1991), kinerja sebagai pelaksanaan tugas yang diukur; sedangkan Byors dan Rue (1998), kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang yang seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. Kinerja diartikan sebagai tingkatan pekerjaan aktual yang dilaksanakan oleh para karyawan (Shore, Newton, dan Thornton 1990).¹⁴

Hoy dan Miskel (2001:116) dengan mengutip pendapat Vroom mengemukakan bahwa, "Performance = f (ability x motivation)". "Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi". Atau

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Remaja Rosdakarya, 2011), Bandung

¹³ John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2013. Human Resource Management, an Experiential Approach, Mc Graw- Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapore

¹⁴ Sudarmadi, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan (Semarang : Universitas Diponegoro, 2007), hlm. 13-14

dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Berkenaan dengan kinerja Smith dan Waldron dalam Timpe (2002:393) menyatakan bahwa kinerja adalah, "*output driven from processes, human or otherwise*". Selanjutnya, Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran keseluruhan dari organisasi. Pedoman dalam penilaian kinerja adalah patokan untuk membandingkan kinerja yang nampak sekarang dengan kinerja ideal yang diharapkan.¹⁵

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.¹⁶

Payaman J. Simanjuntak. (2005: 1) menjelaskan arti kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh. Basri, Ella Jauvani Sagala, Silviana Murni (2008: 14-15) menerangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

¹⁵ Fajar Pamukti Putra, Budaya Kerja dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung, (Lampung : Universitas Lampung, 2016), hlm. 29

¹⁶ Heri Susanto, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di kantor Pertahanan kabuoaten Kebumen (Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010), hlm, 22

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁷

2. Budaya

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta *'budhayah'* yang merupakan bentuk jamak dari budhi yang diartikan sebagai akal atau segala bentuk yang berkaitan dengan akal fikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kemenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Lebih lanjut budi daya berarti dapat dipahami sebagai memperdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *'culture'*, mula-mula memiliki makna sekadar mengelola dan mengerjakan sesuatu kini berkembang menjadi makna mengaktualisasikan nilai (value), Karsa (creativity) dan hasil Karya (performance).¹⁸

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (menurut Soerjanto Poespowardojo 1993). Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkankan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Sejalan dengan pengertian diatas Koentjaraningrat mengartikan budaya sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya.¹⁹

3. Etos

Menelaah akar kata etos berasal dari bahasa Yunani yang memiliki makna 'watak' atau 'karakter'. Etos mengalami pergeseran makna, dulu hanya memiliki arti 'adat kebiasaan' yang membentuk karakter dasar masyarakat bagi pengikutnya. Namun pada perkembangannya, etos menjadi konsep pemikiran yang menjelaskan

¹⁷ Emilia Widiawati, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting (Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012) hlm, 126-127

¹⁸ Eko B. Supriyatno (editor), *Budaya Kerja Perbankan, Jalan Lurus Menuju Integritas* (Jakarta : LP3ES, 2006) hlm, 90

¹⁹ Sobirin, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Jurnal SAINTIKOM Vol.12, No.1 Januari2013), hlm 43

bagaimana terbentuknya ‘spirit kehidupan’ atau ‘karakter kekhasan’ suatu bangsa. Dengan demikian, munculnya etos yang begitu kuat memotivasi masyarakat bertalian erat dengan proses sosio-historis dan kultural dan berlangsung lama dalam sosio-struktural. Kata etos kini mengalami pergeseran pula, spirit kehidupan menjadi suatu tradisi masyarakat yang berakar.²⁰

Toto Tasmara memberikan makna etos yang berasal dari Bahasa Yunani “ethos” diartikan sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya tersemat dalam diri individu namun juga dalam kelompok ataupun masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Lebih lanjut, dari kata etos itulah kemudian lahir kata etika, etiket yang hampir memiliki kesamaan makna dengan akhlak atau nilai-nilai berkaitan dengan baik-buruk (moral), dengan demikian etos memiliki semangat ataupun gairah yang tertanam kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik serta mencapai kualitas kerja dengan sebaik mungkin.²¹

Etos juga berkaitan dengan kejiwaan seseorang. Dengan demikian hendaklah setiap pribadi muslim mengisi dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk selalu berbuat baik dan bermanfaat untuk dirinya dan orang banyak. Disisi lain etos juga memiliki makna nilai moral yaitu suatu yang telah mendarah daging, yaitu suatu perbuatan yang timbul secara cepat tanpa berfikir untuk melakukan hal baik dan positif seperti perbuatan menolong orang. Etos juga menunjukkan sikap dan harapan seseorang (raja’). Harapan merupakan keterpautan hati kepada apa yang diinginkan untuk diraih pada suatu saat. Untuk meraih harapan tersebut, seseorang atau kelompok, masyarakat harus mengerahkan segala kekuatan dan potensi yang dimilikinya. Menyalakakan api semangat yang mengilhami seluruh gerak kehidupannya. Seakan ada api yang menghadirkan cahaya memenuhi pikiran, hati dan tindakannya.²²

²⁰ M. Lutfhi Malik, Etos hlm. 10

²¹ Toto Tasmara, Membudayakan,.. hlm.16

²² Ibid. Hlm. 16-17

Menurut Geertz, etos merupakan sikap dasar manusia terhadap dirinya dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos merupakan aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian apakah bekerja, dalam hal ini yang lebih khusus, usaha komersial, dianggap sebagai suatu keharusan demi hidup.²³ Sedangkan menurut Nurcholish Madjid, etos merupakan karakter, sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang atau kelompok manusia. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan suatu bangsa itu tentang baik dan buruk, dalam hal ini etika.²⁴

Rocman Rahman menerangkan etos sebagai keseluruhan karakteristik ada-kebiasaan (*usages*), gagasan (*ideas*), patokan buku (*standard*), dan kode-kode yang membuat suatu kelompok terbedakan (*differentiated*) dan terindividuikan (*individualised*) dari segi karakter atau ciri dengan kelompok lain. Dalam wilayah yang lebih sempit karakter dapat melekat berupa gambaran atau keadaan solidaritas dan perasaan yang tidak bisa melampaui lingkup rumah tangga atau yang dikenal dengan istilah 'amoral familism'. dengan demikian mereka mengasumsikan semua orang luar (*the others*) akan selalu melakukan hal serupa sebagai aturan (*rule*) saat mereka berperilaku atau beraktivitas.²⁵

4. Kerja

Dalam ensiklopedia Indonesia kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga (baik pekerjaan jasmani maupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Sedangkan dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary kerja dimaknai sebagai penggunaan kekuatan fisik atau daya mental untuk melakukan sesuatu. Kerja ialah aktivitas yang merupakan usaha badan atau usaha akal yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu,

²³ Taufik Abdullah (ed), Agama, Etos Kerja dan perkembangan Ekonomi, (Jakarta : LP3ES, 1978), hlm. 3

²⁴ Nurcholish Madjid, Islam Doktrin dan Peradaban, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995), cet. 3, hlm. 410

²⁵ M. Luthfi malik, *Etos kerja*,... hlm 12

lebih dari sekadar hiburan. Sedangkan Ahmad Janan memaknai kerja menjadi tiga pemaknaan, pertama, kerja merupakan aktivitas yang bertujuan, dengan sendirinya dilakukan dengan sengaja. Kedua, yaitu untuk mnyelenggarakan produksi dan ketiga kerja dalam pemaknaan fisik non fisik. Sehingga kerja disini dapat dimaknai sebagai aktivitas bertujuan memperoleh hasil, mencangkup lahir dan batin.²⁶

Dalam kehidupan kita melihat dari berbagai sudut bidang kehidupan ini selalu diselimuti dengan aktivitas bekerja. Semuanya melakukan aktivitas (kegiatan), namun jika dilihat dari aktivitas yang dikerjanya, ada usaha (ikhtiar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkannya tersebut. Namun dengan demikian tidak dapat diartikan aktivitas sebagai bentuk pekerjaan. Karena makna pekerjaan harus dipenuhi secara nalar meliputi dua aspek. Pertama, aktivitasnya dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan suatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja tidak hanya soal cari uang, namun merupakan aktualisasi secara optimal dihadapan sang Ilahi. Kedua, apa yang dilakukan karena kesengajaan, suatu yang direncanakan. Karenanya terkandung gairah dan semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki, hingga hasil akan memberikan kepuasan dan manfaat.²⁷

Bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu perbuatan ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengelola dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu melakukan hal yang terbaik untuk kehidupan ini, karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos terbaik.²⁸ Bekerja untuk mencari fadilah Allah, meningkatkan taraf hidup agar tidak miskin serta meningkatkan harkat martabat dirinya adalah merupakan nilai ibadah yang esensial. Bekerja merupakan aktivitas yang memiliki dua kebutuhan dan kebahagiaan yaitu jasmani dan rohani, dengan dilandasi kesungguhan.²⁹

²⁶ *Ibid*, hlm.58

²⁷ Toto Tasmara, membudayakan,... hlm. 24

²⁸ *Ibid*, hlm. 25

²⁹ Toto Tasmara, Etos,... hlm. 10

Dengan demikian seorang muslim harus membudayakan bekerja, dan menjadikannya suatu semangat yang terus menghilhami dirinya untuk selalu berbuat untuk kualitas yang baik. Bekerja merupakan amanah Allah, sehingga ada sikap mental yang tegas pada diri seorang muslim bahwa. Pertama, karena kerja itu amanah maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil (*performance*) yang seoptimal mungkin. Kedua, semacam ada kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut, berarti dia telah melaksanakan perintah Allah. Ketiga, tumbuh kreatifitas untuk mengembangkan dan memperkaya dan memperluas karena dirinya merasa bahwa dengan hal tersebut berbagai tantangan dan kegiatan merupakan merupakan tambahan amanah dari Allah. Keempat, ada semacam malu hati apabila pekerjaan tidak dia laksanakan dengan baik, karena hal demikian berarti penghianatan terhadap amanah Allah. Demikianlah cara pandang seorang muslim harusnya. Dengan demikian pribadi muslim akan terus dan bergerak berfikir keras melakukan inovasi dan kreatifitas tanpa mengenal lelah selain makna akan suatu ibadah.³⁰

5. Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan penerapan akan nilai-nilai yang membentuk perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dan adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya.³¹

Budaya kerja adalah kegiatan yang bersifat konprehensif yang memerlukan pendekatan holistik, menyangkut banyak aspek, sektor dan bidang ilmu. Upaya ini bertolak dari dua pengertian Pertama, pembangunan budaya kerja berarti menjadikan perilaku (etos) kerja modern yang bermutu (efektif, efisien bertanggung jawab, transparan

³⁰ Toto Tasmara, Etos,... hlm. 13

³¹ Gering Supriyadi dan Tri Guno, Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III (Jakarta : Lembaga Adminitrasi Negara RI, 2006) hlm, 1

dan sebagainya) menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Kedua, mengembangkan budaya kerja yang ada dalam masyarakat menjadi lebih peka terhadap tuntutan dan lebih sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan teknologi.³²

Budaya kerja yang dimaknai Robbins (2001 : 289) sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan anggota organisasi dan sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi yang satu dengan yang lainnya.³³

Sedarmayanti (2007: 77) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.³⁴

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya Kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.³⁵

Fungsi budaya kerja bertujuan untuk menyemai nilai-nilai kebaikan yang mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta membiasakannya dalam lingkungan kerja. Dengan adanya suatu

³² Sobirin, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Jurnal SAINTIKOM Vol.12, No.1 Januari 2013), hlm 43

³³ Zulkifli, Paranoan dan Achmad Djumlani, Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam, (eJournal Administrative Reform, Volume 2, Nomor 2, 2014) hlm, 1316

³⁴ Ibid.,

³⁵ Gering Supriyadi dan Tri Guno, Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III (Jakarta: Lembaga Adminitrasi Negara RI, 2006) hlm, 8

keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.³⁶

Budaya kerja organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan budaya kerja dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompetensi yang mereka miliki.³⁷

6. Etos Kerja

Menurut Mochtar Buchori etos kerja dapat diartikan suatu sikap dan pandangan terhadap kerja; kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimilikinya seseorang atau kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai, dengan demikian etos kerja seseorang merupakan bagian dari tata nilai individualnya.³⁸

Sedangkan menurut Musa Asy'arie etos kerja adalah semangat atau sepirit seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Bekerja bukan sekadar pemaknaan akan gerak tanpa kesadaran berfikir, seperti misalnya menggaruk rasa gatal secara refleks, namun bekerja merupakan suatu gerakan totalitas diri yang dinamis dan kreatif atas pilihan. Bekerja adalah gerakan totalitas diri yang terencana untuk memberikan manfaat baik keidupan. Dengan demikian dalam aktivitas bekerja hendaknya menghadirkan kekuatan spiritual, suatu etos atau semangat di dalam diri seseorang yang tak pernah putus

³⁶ Ibid,

³⁷ Suprayitno, Syahrani dan Burhanuddin, Pengaruh Kopetensi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretaria Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Ejournal Administrative Reform, 2014) hlm. 1267

³⁸ Ahmad Janan Asifuddin, Etos,... hlm 27

harapan, tidak pernah menyerah dan tidak menyimpang kehidupannya.³⁹

Dengan demikian etos kerja tidak sekadar dimaknai sebagai aktivitas yang didorong oleh semangat hanya untuk mengejar uang semata-mata, jika sekadar kebutuhan materi maka etos kerja berwatak berdimensi tubuh dan kebendaan semata. Etos kerja kebendaan akan terseret dalam penumpukan uang sebanyak-banyaknya dengan segala cara untuk memenuhi kepuasan hawa nafsunya.⁴⁰

7. Etos Kerja Islami

Dalam Islam, menurut Musa Asy'ari Etos kerja dibentuk oleh pandangan tentang manusia yang monodualis. Monodualisme dalam al-Qur'an memandang manusia dari sisi fisiknya, yang disebut dengan kata *basyar*, arti yang kulit, apa yang tampak dalam sosok tubuhnya. Dari sisi tubuh, maka manusia tumbuh mengikuti sunatullah, sedangkan dalam sisi kapasitas berfikir, manusia disebut al-Qur'an dengan *insan*. Yaitu jinak dan mempunyai kemampuan kreatif untuk adaptasi dengan lingkungan. Kesatuan *basyar* dan *insan* melahirkan amal perbuatan, berkarya menghasilkan produk kreatif dalam peradaban dan kebudayaan.⁴¹

Lanjutnya, monodualisme kodrati sebagai *basyar* dan *insan*, serta monodualisme fungsional sebagai *abd* dan *khalifah* dalam aktualitas bekerja adalah wujud kerja dalam Islam. Oleh karenanya, kreatifitas manusia harus dikembangkan berdasarkan moralitas, sehingga peradaban dan kebudayaan merupakan keseimbangan aktualitas dan wujud nyata dari kesatuan *basyar-insan* dan kesatuan *abd-khalifah*. Etos kerja yang demikian tidak sekadar kebendaan yang dominan dari dasar *basyar*, namun juga ketundukan moral yang terbawa oleh kodrat *abd*. Demikian juga dengan sisi etos kerja Islam tidak hanya bersifat intelektual sebagai *insan*, tetapi dimensi spiritual

³⁹ Musa Asy'arie, *Dialektika Islam, Etos kerja dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: LESFI, 2016), hlm.83-84

⁴⁰ Ibid, hlm. 84

⁴¹ Ibid, hlm. 86

sebagai wujud khalifah yang mewakili Allah meneruskan penciptaan di muka bumi untuk kemakmuran dan kesejahteraan bersama.⁴²

Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu dapat bersumber dari akal, atau pandangan hidup ataupun nilai-nilai yang dianut. Etos kerja Islami yaitu etos kerja yang terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu beerjasama dengan akal. Sistem keimanan itu identik dengan sikan mendasar (akidah Islam). ia kemudian menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami.

Sebagaimana al-Qur'an dalam surat At-Tabuah ayat 105 berikut ini:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴³

Atas dasar ayat di atas, sesungguhnya seorang muslim akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan profesional. Ada keyakinan yang seyakin yakinnya bahwa apa yang dilakukan oleh manusia langsung disaksikan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang shaleh. Artinya, bekerja dalam hal apapun, di manapun, seperti di kantor, di pasar, di ladang, di sawah di jalan dan sebagainya menyadari dalam diri seorang muslim saat bekerja ada kesadaran transendental, sehingga tidak mungkin yang dilakukan seorang mukmin dalam bekerja nya melakukan kecurangan atau korupsi.

⁴² Ibid, hlm 87

⁴³ Zaini Dahlan, penerj., *Qur'an Karim Dan Terjemahan Artinya* (Yogyakarta: UII Press, 1999), hlm. 339.

8. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

a. Hasibuan bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”⁴⁴

b. Rivai (2013) bahwa

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”⁴⁵

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuji dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar

⁴⁴ Malayu Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)

⁴⁵ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011)

akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu ⁴⁶:

- a. Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c. Disiplin progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

C. Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, dibutuhkan adanya kerangka berpikir yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian.

Dari berbagai literatur dan kerangka teori di atas sesungguhnya dapat kita bangun kerangka berfikir dalam penelitian ini. Budaya kerja adalah seperangkat kebiasaan yang membentuk perilaku manusia sebagai budaya yang dijalankan itu. Budaya kerja seperti disiplin, akuntabel, jujur, dan lain sebagainya. Dengan demikian, budaya kerja akan membawa pengaruh positif pada kinerja karyawan.

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen.....Hal. 90

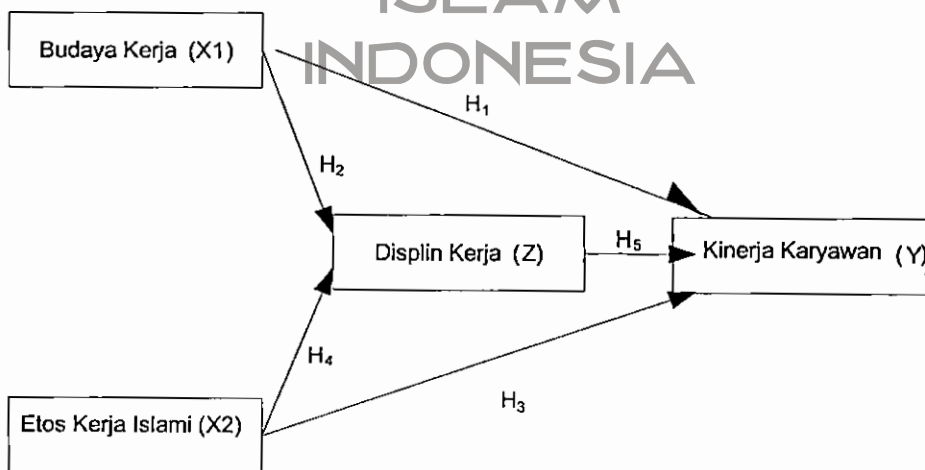
Sedangkan etos kerja merupakan sifat dasar manusia yang mendorong manusia untuk melakukan suatu tindakan. Etos merupakan prinsip dasar yang harus dimiliki oleh setiap manusia. Dengan demikian, etos kerja akan membentuk tindakan yang baik. sehingga dengan adanya etos kerja maka kinerja para karyawan juga akan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Dari pemaparan sederhana di atas, maka kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesa

Hipotesa merupakan asumsi-asumsi yang dibangun berdasarkan analisa-analisa sederhana. Seperangkat hipotesa kemudian harus dibuktikan dengan suatu metodologi. Metodologi ini kemudian yang membuktikan apakah suatu bangunan hipotesa yang kita bangun terbukti sesuai atau tidak. Berdasarkan latarbelakang dan landasan teori diatas, kemudian dapat kita tarik berbagai hipotesis terkait dengan penelitian ini. Adapun hipotesa yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.⁴⁷ Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk kinerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para anggota organisasi tersebut. Budaya kerja yang baik memang sulit untuk dipertahankan oleh karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian Tri Widodo (2010) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁴⁷ Abdurrahmat Fathoni, Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 9

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai tuntutan bagi instansi dalam melayani masyarakat yang menggunakan jasanya. Pegawai diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Pegawai yang tidak disiplin akan berdampak terhadap, suatu, pekerjaan, yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya pelayanan terhadap masyarakat hal ini menyebabkan tidak optimal kinerja instansi tersebut. Menurut Puspita dan Sudarijati (2007) mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya. Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya. Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku SDM agar lebih disiplin sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.⁴⁸

Hasil penelitian Puspita dan Sudarijati (2007) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 :Budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

⁴⁸ Puspita Gita dan Sudarijati (2018) Pengaruh..., hlm:24

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja dapat menimbulkan semangat dengan penuh keyakinan dan rasa tanggung jawab atas tugas dan amanah yang telah dilimpahkan kepadanya. Dalam Islam, kita dapat mencontoh etos kerja Rosulullah SAW karena beliau merupakan seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran, amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya. Etos kerja yang dicontohkan oleh rosulullah mengajarkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sehingga kinerjanya akan meningkat.⁴⁹

Harjoni Desky (2014) menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Karyawan

Seiring dengan berkembangnya zaman yang serba modern ini, nilai etika semakin luntur karena adanya kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas di dalam lingkungan kehidupan maupun organisasinya. Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan

⁴⁹ Muh. As'ad, Manajemen Personalia Cetakan ke-6 (Jakarta: Erlangga, 1990), 120

kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, dan berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Hal ini dapat dilakukan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist. Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos kerja Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan dalam meningkatkan sikap dan perilaku seperti disiplin kerjanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat penelitian ini adalah :

H4 : Etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.⁵⁰ Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

⁵⁰ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015 : 31

dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Udin Renaldi (2016) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kelima penelitian ini adalah

H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai metodologi yang akan digunakan dalam penelitian ini, termasuk didalamnya paradigma penelitian, design penelitian, jastifikasi atas metode survey, design sampel dan kuestioner serta prosedur analisis data. Bab ini juga berisi tentang analisis regresi berganda sebagai alat uji hipotesis.

A. Paradigma dan Jenis Penelitian

Menurut kamus webster, paradigma merupakan contoh atau pola: kecil dan mandiri, contoh disederhanakan yang kita gunakan untuk menggambarkan prosedur, proses, dan poin-poin teoritis¹²⁷. Definisi paradigma yang paling banyak dikutip adalah definisi dari Thomas Kuhn, menurutnya paradigma adalah asumsi- asumsi dasar dan struktur intelektual dimana digunakan sebagai dasar dari penelitian dan pengembangan¹²⁸. Menurut Kuhn Paradigma penelitian menentukan masalah apa yang dituju dan tipe penjelasan apa yang dapat diterimanya. Pemilihan paradigma penelitian menggambarkan pilihan suatu kepercayaan yang akan mendasari dan memberi pedoman seluruh proses penelitian¹²⁹. Terre Blanche and Durrheim, menyebut kepercayaan itu terdiri atas tiga dimensi yaitu : *ontology, epistemology and methodology*¹³⁰

1. Dimensi *ontology* menyangkut apa sebenarnya hakikat dari sesuatu yang dapat diketahui (*knowable*), atau apa sebenarnya hakikat dari suatu realitas (*reality*). Dengan demikian dimensi yang dipertanyakan adalah hal yang nyata (*what is nature of reality*).
2. Dimensi *epistemology* yang ditanyakan adalah apa sebenarnya hakikat hubungan antara pencari ilmu (*inquirer*) dan objek yang

¹²⁷ <http://www.webster-dictionary.org/definition/paradigm>

¹²⁸ http://en.wikipedia.org/wiki/Paradigm_shift

¹²⁹ Lincoln, Y. S., and Guba, E., G., *Paradigmatic Controversies, Contradictions And Emerging Confluences*, 2000, hlm. 163

¹³⁰ Martin J. Terre Blanche, Kevin Durrheim, *Research in Practice: Applied Methods for the Social Sciences*, (University of Cape Town Press, 1999), hlm.

125

ditemukan (*know atau knowable*).

3. Dimensi methodology menyangkut bagaimana cara atau metodologi yang dipakai seseorang dalam menemukan kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Dalam metodologi terdapat cara untuk memperoleh pengetahuan karena metode merupakan perwujudan dari metodologi. Metodologi meletakkan prosedur yang harus dipakai pada pembentukan atau pengetesan proposisi- proposisi oleh para peneliti yang ingin mendapatkan pengetahuan yang valid.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena permasalahan penelitian sudah jelas dan peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih luas dan nyata. Penelitian ini tentang pengaruh budaya kerja, etos kerja secara Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Disebut penelitian kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian menurut Suharsimi Arikunto tahun (2016) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang penelitian amati.¹³¹

Sedangkan objek penelitian merupakan unit penelitian. Unit analisis merupakan elemen dasar dari suatu penelitian ilmiah¹³². Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/ komponen yang diteliti. Unit analisis ini dilakukan oleh

¹³¹ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016:16.

¹³² Karen J. Long, *Encyclopedia of Social Science Research Methods* (T.tp.: Sage Publishing, 2004) , hlm. 1158

peneliti agar validitas dan reabilitas penelitian dapat terjaga¹³³. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan problem penelitian¹³⁴. Dari cara mengungkap unit analisis data dengan menetapkan kriteria responden tersebut, peneliti dengan sendirinya akan memperoleh siapa dan apa yang menjadi subjek penelitiannya. Dengan demikian unit analisis yang sesuai dalam penelitian ini adalah individu karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta

C. Tempat dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta di Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan yang beralamat Jl. Dr Wahidin S No.2A Yogyakarta.

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yang terdiri dari tiga variabel independen yaitu budaya kerja, etos kerja Islam, dan disiplin kerja serta satu variabel independen yaitu kinerja karyawan. Definisi operasional digunakan menjadi dasar dalam pengumpulan data sehingga tidak terjadi bias terhadap data apa yang dikumpulkan. Dalam pemakaian praktis, definisi operasional dapat berperan menjadi penghilang bias dalam mengartikan suatu konsep dalam penelitian.

Budaya Kerja merupakan penerapan akan nilai-nilai yang membentuk perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dan adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya¹³⁵. Untuk mengukur budaya kerja, peneliti

¹³³ A. Nuri Yurdusev, -Level of Analysis and Unit of Analysis: A Case for Distinctionl, *Millennium: Journal of International Studies*, Vol.22, No.1, 1993, hlm. 77

¹³⁴ *Ibid.*, hlm. 78

¹³⁵ Toto Tasmara, *Etos*,... hlm. 13

menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Pawirosumarto *et.al*¹³⁶

Etos kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja¹³⁷. Pengukuran etika kerja Islam menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ali¹³⁸

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku¹³⁹. Pengukuran etika kerja Islam menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Frengky *et.al*¹⁴⁰

Dengan demikian kinerja secara sederhana dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya¹⁴¹. Untuk mengukur kinerja, peneliti menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Pawirosumarto *et.al*¹⁴²

Instrumen dalam penelitian ini adalah budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja, bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen tersebut dikembangkan dan dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang relevan dalam bentuk angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket terbuka,

¹³⁶ Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi, Evawati Khumaedi, The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana, (International Journal of Law and Management, 2017), Vol. 59 Issue: 6, pp.950-963

¹³⁷ Ali, A. J., & Al-Owaihian, A, Islamic work ethic: a critical review (*Cross Cultural Management: An International Journal*, 2008). 15(1), 5–19.

¹³⁸ A. Ali, The Islamic work ethic in Arabia, (*The Journal of Psychology*, 1992) 126 (5) (1992), pp. 507-519

¹³⁹ Malayu Hasibuan, 2006, *Manajemen*Hal. 198

¹⁴⁰ Frengki, Aida Vitalaya Hubeis, M. Joko Affandi, The Influence of Incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West Sumatera, Indonesia), (*Journal of Education and e-Learning Research*, 2017), 4(4): 122-128

¹⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*Hal. 38

¹⁴² Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi, Evawati Khumaedi, Thepp.950-963

yaitu angket yang diisi sesuai dengan jawaban yang dirasakan oleh responden. Adapun indikator dan kisi-kisi yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi dan Pengembangan Angket

Variabel	Dimensi	Sumber
Budaya Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Involvement Culture • Consistency Culture • Adaptability Culture • Mission Culture 	Prawirosumarto <i>et.al</i> (2017)
Etos Kerja Islam	<ul style="list-style-type: none"> • Berusaha • Persaingan • Keterbukaan • Moralitas 	Ali (1991)
Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu • Proses Kerja • Obidient 	Frenky <i>et.al</i> (2013)
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Fungsionalitas • Efektifitas • Independensi 	Prawirosumarto <i>et.al</i> (2017)

E. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan (*universe*) merupakan sebuah kelompok yang utuh- seperti siswa sekolah, wilayah penjualan, nasabah bank yang memiliki karakteristik tertentu dimana peneliti tertarik untuk menelitinya¹⁴³. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

¹⁴³ Sekaran and Bougie, *Reseach Methods...*, " hlm. 225

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dijadikan subjek untuk penelitian yang digunakan sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus obyektif dan representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampel penuh atau seluruh Karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

F. Instrumen Penelitian

Setiap alternatif jawaban dari variabel diberi skor untuk mengetahui data dalam bentuk kuantitatif, maka perlu diadakan penilaian pada tiap-tiap alternatif jawaban. Untuk mendapatkan hasil yang signifikan, penulis menggunakan alat ukur angket berupa *continuous ratingscale* yang berupa jawaban terbuka dengan skala antara 0 (paling rendah) dan 10 (paling tinggi).

Berdasarkan penelitian Anton Priyo Nugroho (2015) disebutkan bahwa *Continous rating scale* merupakan skala kuantitatif dan termasuk skala rasio, karena termasuk skala rasio (angka) penelitian ini menggunakan jawaban yang bertipe *continous rating scale* . Skala jenis ini merupakan skala dengan dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang atau bipolar, misalnya tidak setuju dengan sangat setuju, tidak yakin dengan sangat yakin, senang dan sedih dan sebagainya.

Contoh :

No	Item	Jawaban 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju Setuju Sangat Setuju
1	Bagi saya, nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju Setuju Sangat Setuju

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya dari pengembangan instrumen tersebut, dilakukan uji validitas dan realibilitas terhadap variabel-variabel tersebut untuk mengetahui apakah pengukuran yang dibuat valid dan reliabel atau

tidak. Dalam pengolahan data statistiknya, penyusun menggunakan SPSS versi 22.0.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut¹⁴⁴. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Pernyataan valid bilamana memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Valid : $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $\text{sig probabilitas} < 0,05$
 Tidak valid : $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $\text{sig probabilitas} > 0,05$
 Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r hitung	r tabel	keterangan
Budaya kerja	BK1	0.601	0.344	valid
	BK2	0.663	0.344	valid
	BK3	0.859	0.344	valid
	BK4	0.748	0.344	valid
	BK5	0.715	0.344	valid
	BK6	0.524	0.344	valid
	BK7	0.856	0.344	valid
	BK8	0.788	0.344	valid
	BK9	0.623	0.344	valid

¹⁴⁴ Imam Ghozali, *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)

	BK10	0.715	0.344	valid
	BK11	0.764	0.344	valid
	BK12	0.674	0.344	valid
Etos kerja islam	ETI1	0.512	0.344	valid
	ETI2	0.546	0.344	valid
	ETI3	0.627	0.344	valid
	ETI4	0.709	0.344	valid
	ETI5	0.521	0.344	valid
	ETI6	0.471	0.344	valid
	ETI7	0.471	0.344	valid
	ETI8	0.852	0.344	valid
	ETI9	0.411	0.344	valid
	ETI10	0.58	0.344	valid
	ETI11	0.612	0.344	valid
	ETI12	0.676	0.344	valid
	ETH3	0.376	0.344	valid
	ETH4	0.758	0.344	valid
	ETI15	0.347	0.344	valid
	ETI16	0.593	0.344	valid
	ETI17	0.601	0.344	valid
	ETI18	0.794	0.344	valid
	ETI19	0.57	0.344	valid
	ETI20	0.511	0.344	valid
	ETI21	0.535	0.344	valid
Disiplin kerja	DK1	0.695	0.344	valid
	DK2	0.582	0.344	valid
	DK3	0.684	0.344	valid
	DK4	0.739	0.344	valid
	DK5	0.72	0.344	valid
	DK6	0.686	0.344	valid
	DK7	0.694	0.344	valid
	DK8	0.508	0.344	valid
	DK9	0.569	0.344	valid

	DK10	0.544	0.344	valid
	DK11	0.652	0.344	valid
	DK12	0.722	0.344	valid
	DK13	0.663	0.344	valid
Kinerja	KIN1	0.677	0.344	valid
	KIN2	0.745	0.344	valid
	KIN3	0.671	0.344	valid
	KIN4	0.653	0.344	valid
	KIN5	0.593	0.344	valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sama dengan atau lebih besar dari 0,344, maka butir instrumen dinyatakan valid, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehandalan kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan / pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6¹⁴⁵. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Crobach	Nilai Kritis	Keterangan
----------	-------------------------	--------------	------------

¹⁴⁵ Sekaran and Bougie, *Reseach Methods...*,"

Budaya kerja	0,911	0.6	Reliabel
Etos kerja islam	0,898	0.6	Reliabel
Disiplin kerja	0,886	0.6	Reliabel
Kinerja	0,679	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel budaya kerja, etos kerja islam, disiplin kerja, dan kinerja lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penelitian akan dilakukan terhadap keseluruhan responden, selanjutnya dilakukan analisis penggambaran responden. Analisis dalam bentuk tabel yang selanjutnya diberikan penjelasan seperlunya.

2. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal¹⁴⁶. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Sminorv Test*.

¹⁴⁶ Imam Ghozali, *Analisis* "

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinearitas¹⁴⁷.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji glejser¹⁴⁸

3. Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Regresi Tahap I

Analisis Analisis tahap I adalah menjelaskan analisis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi, dalam penelitian ini pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap disiplin kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Z= Disiplin kerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = Budaya kerja

¹⁴⁷ Imam Ghozali, *Analisis*”

¹⁴⁸ Imam Ghozali, *Analisis*”

X_2 = Etos kerja Islami

b. Analisis Regresi Tahap II

Analisis regresi tahap II menjelaskan tentang analisis pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen. Dalam hal ini analisis regresi Tahap II menjelaskan pengaruh budaya kerja, etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{3,4,5}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, Z

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Etos kerja Islami

Z = Disiplin kerja



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

4. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi linier berganda¹⁴⁹ (Solimun, 2013).

Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat beberapa langkah sebagai berikut.

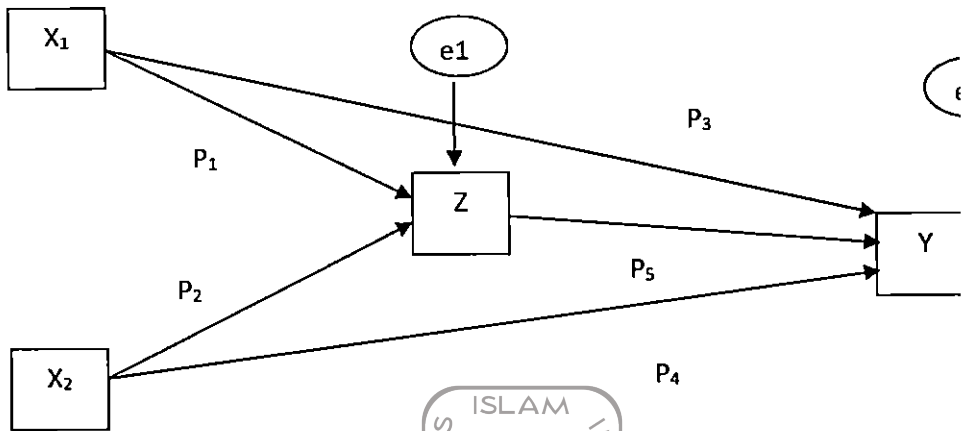
1) Model diagram jalur

Model diagram jalur langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Budaya kerja dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap disiplin kerja
- b) Budaya kerja, etos kerja Islami dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada gambar 3.1:

¹⁴⁹ Solimun, (2013).Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis-GSCA.Program Studi Statistika Fakultas MIPA Universitas Brawijaya



Gambar 3.1 Analisis Jalur / Path Analysis



Keterangan :

X₁ = Budaya kerja

X₂ = Etos kerja Islami

Z = Disiplin kerja

Y = Kinerja Pegawai

P₁ = Koefisien pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

P₂ = Koefisien pengaruh etos kerja Islami terhadap disiplin kerja

P₃ = Koefisien pengaruh tekanan aturan terhadap kinerja pegawai

P₄ = Koefisien pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai

pekerjaan

P₅ = Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

E = Standar error ($\sqrt{1 - R^2}$)

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z \dots \dots \dots (2)$$

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi-asumsi yang melandasi *analisis path* ini adalah :

- a) Didalam analisis *path*, hubungan antara variabel adalah linier dan adiktif

- b) Hanya rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem kausal kesatu arah. Sedangkan pada model yang mengandung respiokal tidak dilakukan analisis *path*.
- c) Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan.

3) Pemeriksaan validitas model

Langkah ketiga dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis *path* memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a) Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan.

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini, inteprestasi terhadap R^2_m , sama dengan inteprestasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk uji R^2 (Koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range 0-1

b) *Trimming Theory*

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisiensi regresi variabel dibakukan secara parsial.

Berdasarkan *trimmingtheory*, maka jalur-jalur nonsignifikan dibuang.

Uji t regresi ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{S_e}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b_1 = Nilai koefisien dari variabel ke 1

S_e = Nilai standar error

Tingkat signifikansi ditentukan 0,05

Jika p-value $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika p-value $> 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

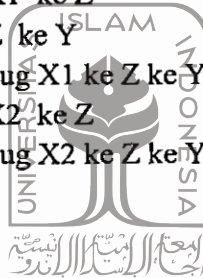


UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

4) Melakukan interpretasi hasil analisis

Langkah keempat dalam analisis *path* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari tiap variabel yang mempunyai kausal ke variabel endogen. Didalam analisis *path*, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien P_1 dinamakan koefisien *path* pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara :

- | | |
|---|--------------------|
| a) Pengaruh langsung X1 ke Z | = p_1 |
| b) Pengaruh langsung Z ke Y | = p_5 |
| c) Pengaruh tidak langsung X1 ke Z ke Y | = $p_1 \times p_5$ |
| d) Pengaruh langsung X2 ke Z | = p_2 |
| e) Pengaruh tidak langsung X2 ke Z ke Y | = $p_2 \times p_5$ |



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Mediasi pada unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT. Kereta Api (Persero) Yogyakarta. Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 33 eksemplar, dan seluruh kuesioner dapat dikembalikan dan memiliki data yang lengkap.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, uji serentak, dan uji parsial.

A. SEJARAH PERKEMBANGAN PT. KERETA API (PERSERO) INDONESIA

Kereta Api merupakan sarana transportasi yang mempunyai peran sangat penting dalam perekonomian Negara ini. Kereta Api diakui satu-satunya alat transportasi darat yang paling diandalkan untuk mengatasi kepadatan lalu-lintas jalan raya dan kelancaran kerja masyarakat luas, disamping mengangkut penumpang dan barang dalam jumlah banyak. Kereta Api lebih aman dan nyaman dibanding alat transportasi lainnya. Seiring dengan kemajuan teknologi global serta tuntutan pasar yang terus meningkat, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia telah menunjukkan peningkatan dalam segi status, sarana

dan prasarana. Perkembangan PT. Kereta Api (Persero) Indonesia dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) kurun waktu, sebagai berikut :

1. Kurun Waktu Kolonial Belanda

Sebelum Kereta Api dikembalikan sebagai alat angkut, digunakan cikar-cikar yang ditarik oleh hewan piaraan. Cikar-cikar tersebut digunakan untuk mengangkut hasil pertanian dan perkebunan. Pengangkutan dengan cikar ini sangat membutuhkan waktu lama, disamping itu digerakan hewan pengangkut menjadi lambat karena kelebihan muatan. Bermula fenomena ini, maka muncul ide untuk mengganti alat angkut tersebut dengan yang lebih cepat dan mempunyai daya angkut yang banyak. Untuk itu mulai pembuatan jalan rel yang pertama kali oleh perusahaan umum jalan rel dari Semarang-Surakarta yang diprakarsai oleh Poolman dan kawan-kawan dari NISM (Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij). Hasil pembuatan jalan rel tersebut dipergunakan sebagai angkutan umum, perkembangan lintas jalan rel berkembang terus. NISM (Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij), SS (Staats Spoorweg), SJS (Semarang Juana Stoomtram), JS (Java Spoorweg Maatschappij). Perkeretaapian di masa Belanda mempunyai peran yang sangat penting sebagai alat angkut hasil bumi dan sebagai alat untuk memindahkan tentara dari tempat satu ke tempat yang lainnya. Perkembangan perkeretaapian pernah mengalami masa-masa sulit, yaitu Perang Dunia I (1914-1918) karena kebutuhan perkeretaapian harus didatangkan dari Eropa dan harganya sangat mahal, Meskipun demikian perkembangannya tidak begitu berpengaruh.

2. Kurun Waktu Pendudukan Jepang

Setelah kekalahan Belanda terhadap Jepang saat Perang Dunia I, maka secara tidak langsung Indonesia menjadi Negara

jajahan Jepang. Perang Dunia II mempengaruhi perkembangan perkereta-apian yang mengalami kemacetan, yaitu :

- a. Import kebutuhan perlengkapan kereta-api dari eropa dihentikan.
- b. Perusahaan Kereta-Api mengalami kerugian.
- c. Kurun Waktu Perang Kemerdekaan.

Kurun waktu 1945-1950 oleh Bangsa Indonesia dikenal dengan sebutan masa perang kemerdekaan. Dengan demikian perkembangan perkereta-apian mengalami perubahan karena Bangsa Indonesia yang masih labil. Kurun waktu kemerdekaan alat angkut kereta-api digunakan untuk mengangkut pengungsi-pengungsi dan lascar-laskar rakyat serta bala tentara ke medan perang. Tanggal 28 september 1945 dibentuk wadah Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) kemudian diubah menjadi Djawatan Kereta Api (DKA).

3. Kurun Waktu Pra Kemerdekaan sampai sekarang

Perang yang kecamuk mengakibatkan alat-alat kebutuhan dan suku cadang kereta api dihentikan dan biaya perawatan yang tinggi. Secara bertahap mengadakan berbagai perbaikan dan penambahan lokomotif, gerbong barang dan gerbong penumpang. Hal ini dilakukan untuk mengatasi pengguna jasa kereta api. Perkembangan jasa angkutan kereta-api penanganannya berubah-ubah dari Djawatan Kereta Api menjadi Perusahaan Negara Kereta Api diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Dalam pelimpahan sebagian wewenang Pemerintah, maka Perusahaan Jawatan Kereta Api. Dalam hal ini perkembangan dan pemeliharaan instansi tetap menjadi beban Pemerintah, tetapi operasionalnya diserahkan sepenuhnya kepada PERUMKA. Dalam perkembangannya yang terus meningkat, maka PERUMKA diganti menjadi PT. Kereta Api (Persero). Sebagai Badan Usaha Milik Negar, perusahaan kereta api ini tidak dialihkan kekantor Menteri BUMN karena mempunyai misi pelayanan yang dibebankan Pemerintah. PT. Kereta Api



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

terpadu. Untuk dapat mewujudkannya maka dibentuk suatu unit organisasi yang mampu melaksanakan fungsi atau kegiatan pengadaan, pergudangan dan logistik.

Pembentukan Gudang Persediaan dan Logistik didasarkan pada Keputusan Kepala Perusahaan Jawatan Kereta Api¹⁵⁰, sedangkan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan dan Logistik Yogyakarta berdasar pada Keputusan Direksi.¹⁵¹ Setiap perusahaan yang bergerak baik dibidang jasa maupun barang tidak bias dilepaskan dari gudang penyimpanan. Fungsi gudang untuk penyimpanan barang sebelum barang tersebut digunakan. Dalam hal ini Gudang Persediaan dan Logistik Yogyakarta merupakan gudang penyimpanan suku cadang. Pengaturan Logistik adalah proses perencanaan, pelaksanaan pengadaan dan pengendaliannya meliputi efisiensi, efektivitas baiaya penyaluran dan penyimpanan barang serta informasi yang berkenaan dengan sumber barang sampai tempat pemakainya, serta untuk memenuhi kebutuhan sampai dengan penanganan masalah penghapusannya.¹⁵²

Gudang Persediaan Yogyakarta adalah satuan organisasi vertikal kantor pusat unit Material Stock yang berkedudukan di Yogyakarta, mempunyai fungsi dan tugas melaksanakan penerimaan, penyimpanan, penjagaan, pendistribusian atas barang-barang sediaan milik Perusahaan untuk mendukung kelancaran operasional kereta api, pelumas dan administrasi pergudangan, mengusulkan penghapusan barang persediaan dan melaksanakan

¹⁵⁰ Kepka PJKA Nomor KA/OT/08911/SK/89 tanggal 28 Februari 1989 tentang pengalihan dan wewenang pengelolaan gudang suku cadang lokomotif dari Balai Yasa ke Kepala Gudang Persediaan Semarang

¹⁵¹ Keputusan Direksi Perusahaan Umum Kereta Api Nomr KA/OT/13634/SK/91 tanggal 30 April 1991

¹⁵² Peratutan Dinas Nomor 9

proses penjualannya serta melaksanakan pemantauan , penyelesaian dan pelaporan tindak lanjut temuan pemeriksaan internal maupun eksternal.¹⁵³ Untuk melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya tersebut, Kepala UPT Gudang Persediaan Yogyakarta mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan administrasi UPT Gudang persediaan dan Pelaporan,-
- Penerimaan dan pengiriman barang-barang sediaan,-
- Penyimpanan dan penjagaan barang-barang sediaan dan pelumas,-
- Penerimaan dan pengelolaan barang bekas dan limbah dari unit-unit pemakai di Daerah Operasi / Balai Yasa dan lainnya,-
- Pengusulan penghapusan barang persediaan dan pelaksanaan proses penjualannya. Dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya tersebut, KUPT Gudang Persediaan Yogyakarta dibantu oleh:

Senior Supervisor Admisitrasi, yang mempunyai tugas poko dan tanggung jawab melaksanakan administrasi pergudangan, kepegawaian, kerumahtanggaan, keuangan, umum dan pelaporan serta menjaga ketertiban, keamanan, dan kebersihan lingkungan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

¹⁵³ Keputusan Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.U/KO.104/II/3/KA-2017 tanggal 06 Februari 2017 tentang Organisasi dan Tata Laksana Direktorat Logistik dan Pengembangan

Senior Supervisor Penerimaan dan Pengiriman, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan penerimaan dan pengiriman/pendistribusian barang persediaan.

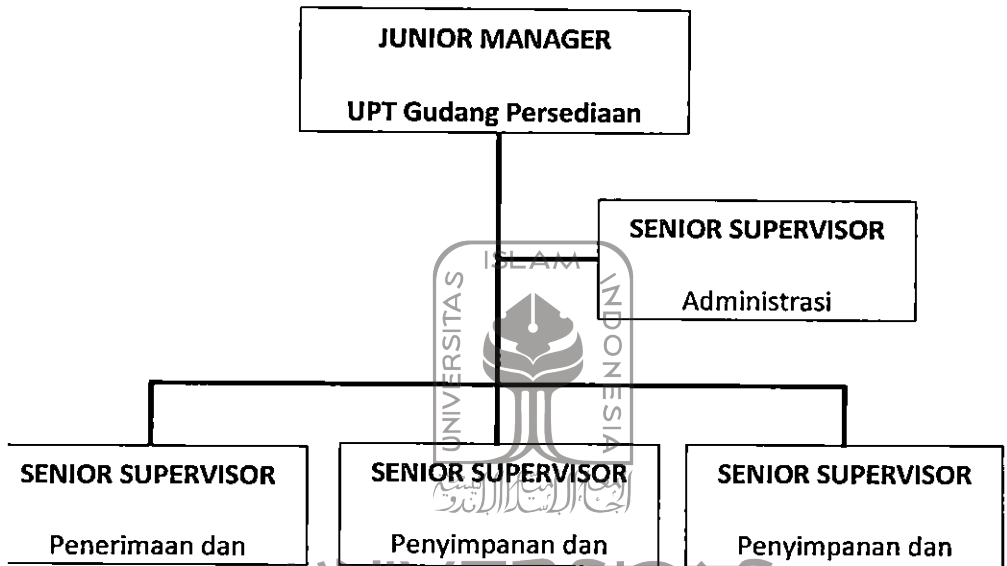
Senior Supervisor Penyimpanan dan Penjagaan Los I, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan penyimpanan suku cadang darana dan pelumas.

Senior Supervisor Penyimpanan dan Penjagaan Los II, yang mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab melaksanakan penyimpanan barang prasarana, barang umum, dan barang proyek, serta penanganan barang scrap, barang bekas dan limbah.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

e. STRUKTUR ORGANISASI



f. LUAS PEMANFAATAN LAHAN DAN BANGUNAN

No	Pemanfaatan Lahan	Luas (M ³)	Persentase (%)
1.	Luas lahan terbangun	6.539,5	56,81
2.	Parkir	1.409,12	12,24
3.	RTH dan Perkerasan	3.562,38	30,95
	Total	11.511,00	100,00

Sumber : Data sekunder, 2019.

g. SUSUNAN PEGAWAI DAN KARYAWAN

No	NAMA	NIPP	KETERANGA
1	SAIFFUDIN ACHMAD	46419	KUPT / LGSUY
2	AGUS SARWONO	40580	SS ADM / LGSUYA
3	DEDE HERMAWAN	46075	SS LOS1 / LGSUY 1
4	MUH. MARKUM	46038	SS LOS2 / LGSUY 2
5	ILHAM FERDIANSYAH	65850	SS PPGG / LGSUY P
6	BASUKI RIYONO	46442	PELAKSANA
7	SUMARYANTO	46444	PELAKSANA
8	BUDIYANTO	46446	PELAKSANA
9	EDI SUDONO	46447	PELAKSANA
10	SUWARNO	46448	PELAKSANA
11	SAPARI	51850	PELAKSANA
12	SIGIT PRAWOTO	51851	PELAKSANA
13	VIVI SILVIYANTI	51852	PELAKSANA
14	EKO ARIANTO	51853	PELAKSANA
15	DAUT ISBANDI	51854	PELAKSANA

16	SUWARNO	55797	PELAKSANA
17	INDRA GUNAWAN	72688	PELAKSANA
18	NUR SHOHIB	72718	PELAKSANA
19	YULI HERDIYANTO	NON ORGANIK	SATPAM
20	GURITNO HANDOYO	NON ORGANIK	SATPAM
21	M. FAJAR ANTARIKSA	NON ORGANIK	SATPAM
22	ARI SETIAWAN	NON ORGANIK	SATPAM
23	AMIN TANTYO	NON ORGANIK	SATPAM
24	MARTANTO	NON ORGANIK	SATPAM
25	RIAN ALDIKA PUTRA	NON ORGANIK	SATPAM
26	ARY BUDI PRASETYO	NON ORGANIK	SATPAM
27	SETYO KRISTIONO	NON ORGANIK	CLEANING SERVICE
28	DEDY SUPIONO	NON ORGANIK	CLEANING SERVICE
29	SUSANTO	NON ORGANIK	CLEANING SERVICE
30	NANANG TRIYANTO	NON ORGANIK	CLEANING SERVICE
31	SANUSI ROHMAD	NON ORGANIK	CLEANING

32	ARIS EKO WIBOWO	NON ORGANIK	SERVICE CLEANING SERVICE
33	SAMSUL HIDAYAT	NON ORGANIK	PKWT

Sumber : Laporan Data Pegawai, 2019.

h. BARANG PERSEDIAAN YANG DIKELOLA

No	Material Type	Jumlah Item	Nilai Per 31-03-2019 (Rp)	Keterangan
1.	ZCG	111	1.625.802.203,00	Aktif
2.	ZFL	12	171.956.379,00	Aktif
3.	ZRM	18	98.980.820,00	Aktif
4.	ZSP	1.159	12.70.788.055,00	Aktif
5.	ZTL	2	4.985.682,00	Aktif
	Total	1.302	144.372.513.139,00	

Sumber : Data laporan stock opname per 31-03-2019.

i. DAFTAR SARANA KERJA DAN KENDARAAN DINAS

No	Nama	Volume	Satuan	Tahun Perolehan	Lokasi
1	Truk Mitsubishi 135 PS	2	unit	13-09-2003	R. PPGG
2.	Mobil Toyota kijang super	1	unit	22-11-1996	R. Parkir
3.	Forklift 7 Ton (New)	1	unit	01-06-2018	R. PPGG
4.	Forklift 5 Ton Komatsu	1	unit	12-03-2003	R. PPGG
5.	Forklift 3 Ton (New)	2	unit	02-12-2015	R. PPGG
6.	Forklift 3 Ton	1	unit	12-05-2003	R. PPGG

Sumber : Data Laporan inventaris, 2019.

B. Analisis Deskriptif

1. Profil Responden

Profil atau karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, status kepegawaian, dan masa kerja. Hasil analisis deskriptif profil responden adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	32	97%
Wanita	1	3%
Total	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta mayoritas adalah pria yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 97% dan hanya 1 orang atau sebesar 3% wanita. Hal ini menunjukkan bahwa UPT Gudang Persediaan Yogyakarta lebih banyak membutuhkan tenaga kerja pria dibandingkan wanita.

b. Umur Responden

Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	1	3.0%
26 - 30 tahun	7	21.2%
31 - 35 tahun	4	12.1%
36 - 40 tahun	9	27.3%
41 - 45 tahun	7	21.2%
46 - 50 tahun	3	9.1%
51 - 55 tahun	2	6.1%
Total	33	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur antara 36 s/d 40 tahun yaitu sebesar 27,3% atau sebanyak 9 orang, responden yang berumur kurang dari 20 tahun sebesar 3%, berusia antara 26 s/d 30 tahun dan 41 s/d 45 sebesar 21,2%, berumur antara 31 s/d 35 tahun sebesar 12,1%, antara 46 s/d 50 tahun sebesar 9,1%, dan antara 51 s/d 55 tahun sebesar 6,1%. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta termasuk tenaga kerja berusia muda. Keragaman demografi pegawai menjadikan etos kerja Islami menjadi semakin kompleks karena akan timbul berbagai persepsi, ide, pemikiran, perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan kebijakan terhadap pegawai agar diperlakukan secara adil dan setara agar tidak menimbulkan diskriminasi. Pegawai muda cenderung lebih mudah menerima teknologi baru, semangat dan motivasi kerja yang tinggi, serta beban kerja yang masih rendah. Selain itu, pegawai muda memiliki ketrampilan serta kreativitas yang tinggi dalam melakukan inovasi pekerjaan. Pegawai tua yang terkadang sulit menerima teknologi baru, namun memiliki kualitas yang positif yaitu dari segi pengalaman, komitmen kerja yang tinggi, serta etika kerja yang baik. Sehingga, pegawai tua lebih menguasai, memahami dan mampu mengerjakan tugas secara cepat.¹⁵⁴

c. Tingkat Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase

¹⁵⁴ Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. "Organizational Behavior Edition 15". (New Jersey: Pearson Education)

SMA	31	93.9%
Sarjana	2	6.1%
Total	33	100.0%

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan SMA yaitu sebesar 93,9% atau sebanyak 31 orang. Distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan sarjana sebesar 6,1%, atau sebanyak 2 orang. Tingkat pendidikan formal karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas. Pendidikan dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan formal pegawai. Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidik pada periode tertentu. Tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi tingkah laku serta pola pikir seseorang.¹⁵⁵ Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh maka diharapkan akan mendapatkan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penerapan pengetahuan berguna untuk pengambilan keputusan

¹⁵⁵ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)", (Jurnal Ilmian) Volume 5. No.2. 2010

organisasi yang mempunyai pengaruh cukup besar, serta strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Masa Kerja Responden

Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	3	9.1%
5 - 10 tahun	14	42.4%
16 - 20 tahun	2	6.1%
21 - 25 tahun	10	30.3%
26 - 30 tahun	4	12.1%
Total	33	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan mayoritas adalah antara 5 - 10 tahun yaitu sebesar 42,4% atau sebanyak 14 orang, sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu antara 16 – 20 tahun sebesar 6,1%, antara 21 – 25 tahun sebesar 30,3%, antara 26 – 30 tahun sebesar 12,1%, dan kurang dari 5 tahun sebesar 9,1%. Pegawai yang memiliki masa kerja lama, maka akan mendapatkan pengalaman banyak mengenai bidang

pekerjaanya. Pengetahuan yang dimiliki juga akan berkembang dengan bertambahnya pengalaman, yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja.

e. Jabatan Responden

Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Staf	28	84.8%
Kepala urusan/koordinator	5	15.2%
Total	33	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jabatan karyawan mayoritas adalah staf yaitu sebesar 84,8% atau sebanyak 28 orang, dan kepala urusan atau koordinator sebesar 15,2% atau sebanyak 5 orang. Karyawan mayoritas menempati jabatan sebagai staf hal ini juga didukung dari latar belakang dan masa kerja pegawai yang tamat SMA dan belum lama bekerja di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta, sehingga pegawai masih menempati posisi atau bagian operasional sebagai staf. Penempatan karyawan sesuai dengan *job description* (deskripsi jabatan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan) agar sesuai dengan

kemampuan dan keahlian masing – masing karyawan. Ketepatan atau ketidak tepatan penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dapat mempertimbangkan latar belakang pendidikan, masa kerja, pangkat/ atau golongan, maupun syarat yang lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan serta keahlian yang dimiliki pegawai sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan sehingga pegawai akan menjadi produktif dan berprestasi yang diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.¹⁵⁶

f. Status kepegawaian Responden

Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Status kepegawaian

Status kepegawaian	Jumlah	Persentase
Karyawan tetap	19	57.6%
Karyawan tidak tetap	14	42.4%
Total	33	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

¹⁵⁶ Atkhan dkk, "Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai", (jurnal administrative reform), Volume 1. No. (1), Hlm 258 –271

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa status kepegawaian karyawan mayoritas adalah pegawai tetap yaitu sebesar 57,6% atau sebanyak 19 orang, dan pegawai tidak tetap sebesar 42,4% atau sebanyak 14 orang. Jumlah pegawai tetap dan tidak tetap jumlahnya hampir sama atau berimbang, sehingga diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan ada kerjasama yang baik dalam *teamwork* di organisasi tersebut.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini menjelaskan tentang deskriptif penilaian responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari budaya kerja, etos kerja islam disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penilaian terhadap variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju), dan skor tertinggi adalah 10 (Sangat setuju). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan tabel berikut :

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Penelitian

	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	Standar. Deviasi
budaya kerja	5.58	9.33	7.7703	0.86709
etos kerja islam	5.62	8.52	7.4548	0.75531
disiplin kerja	4.77	8.85	7.7221	0.78581
kinerja	6.40	9.20	7.6848	0.68744

Valid N (listwise)				
--------------------	--	--	--	--

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari 33 karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta memiliki penilaian yang sangat setuju atau tinggi terhadap budaya kerja, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 7,77 yang lebih besar dari nilai tengah (5,5), yang berarti budaya kerja di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta baik. Hal ini disebabkan karena organisasi telah melakukan pemberdayaan, menekankan kerjasama tim, mengedepankan *core value*, melakukan perubahan kearah yang lebih baik, mempunyai visi dan misi yang jelas.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari 33 karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta memiliki penilaian yang sangat setuju atau tinggi terhadap etos kerja islam, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 7,45 yang lebih besar dari nilai tengah (5,5), yang berarti etos kerja islam di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta baik. Hal ini disebabkan karena bagi karyawan kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik, mempunyai dedikasi tinggi, dan bekerja dapat membuat karyawan mandiri. Bagi karyawan bekerja merupakan sarana pengembangan pribadi dan hubungan sosial, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan karyawan akan merasa hidup jika bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari 33 karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta memiliki penilaian yang sangat setuju atau tinggi terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 7,72 yang lebih

besar dari nilai tengah (5,5), yang berarti disiplin kerja di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta baik. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu datang tepat waktu, mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja, selalu memenuhi perintah pimpinan, melakukan perawatan fasilitas perusahaan, dan memakai seragam jika bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari 33 karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta memiliki penilaian yang sangat setuju atau tinggi terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 7,68 yang lebih besar dari nilai tengah (5,5), yang berarti kinerja di UPT Gudang Persediaan Yogyakarta baik. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, kuantitas kerja sesuai target organisasi, dapat melakukan tugas sesuai dengan *job description*, dan dalam bekerja selalu mengedepankan efektifitas.

C. Analisis Kuantitatif

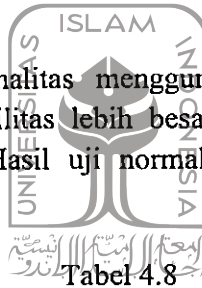
Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji t dan Analisis Jalur (Path Analysis). Model analisis Regresi Linear Berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja Islami kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja Islami serta disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

1. Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis Regresi Linier Berganda terlebih dahulu dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji validitas dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan. Adapun pengujian yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :



Tabel 4.8

Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Variabel	Probabilitas	Keterangan
Residual Regresion	0,964	Normal

Sumber : Data Sekunder diolah, 2019

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki probabilitas sebesar $0,964 > 0.05$ dengan demikian data berdistribusi normal.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Imam Ghozali, *Analisis*

b. Uji Multikolinieritas

Menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas digunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala multikolinieritas, begitu sebaliknya jika VIF lebih besar 10 maka terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0.475	2.105	Tidak ada multikolinieritas
Etos Kerja Islami	0.456	2.194	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.450	2.223	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas nilai VIF untuk seluruh variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja, etos kerja islami dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance*

lebih dari 0,1 sehingga model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala Multikolinieritas.¹⁵⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian adanya gejala Heteroskedastisitas digunakan analisis *glejtser*. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (sig) pada koefisien korelasi antara variabel independent dengan nilai *absolut residual*. Jika sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T test	Sig (p-value)	Keterangan
Budaya Kerja	-0.465	0.645	Tidak ada heteroskedastisitas
Etos Kerja Islami	0.878	0.387	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0.125	0.901	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai probabilitas > 0,05. Dengan demikian

¹⁵⁸ Imam Ghozali, *Analisis*

model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas.¹⁵⁹

2. Analisis Regresi Linear Model I

Regresi model I adalah regresi yang menjelaskan Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja. Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap disiplin kerja dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Model persamaannya

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil regresi linier berganda model I adalah sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig-t
(Constant)	1.686		
Budaya kerja (X ₁)	0.382	2.339	0.026
Etos kerja Islami (X ₂)	0.431	2.640	0.013
Koefisien Determinasi (R ²)	0,550		

¹⁵⁹ Imam Ghozali, *Analisis*

F hitung	18.351		
Sig F	0,000		

Sumber : Hasil Olahdata Regresi

$$Z = 1,686 + 0,382X_1 + 0,4310X_2$$

Berdasarkan koefisien Beta dalam persamaan regresi mengenai variabel - variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Interpretasi Persamaan Regresi

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,686 jika variabel Budaya Kerja (X_1), dan Etos Kerja Islami (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Disiplin Kerja sebesar 1,686.
- 2) Variabel Budaya kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,382. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Disiplin kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,382 artinya apabila variabel Budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Disiplin kerja akan menurun sebesar 0,382 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Etos kerja Islami (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya kerja dan Disiplin kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel Budaya kerja semakin baik mengakibatkan Disiplin kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel budaya kerja semakin buruk maka Disiplin kerja akan semakin menurun.
- 3) Variabel Etos kerja Islami (X_2) mempunyai koefisien

regresi sebesar 0,431. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Disiplin kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,431 artinya apabila pada variabel Etos kerja Islami meningkat sebesar 1 satuan, maka Disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,431 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya kerja (X_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Etos kerja Islami dan Disiplin kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel etos kerja Islami semakin meningkat mengakibatkan Disiplin kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel etos kerja Islami semakin menurun maka Disiplin kerja akan semakin menurun.

b. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data di atas hipotesis yang digunakan:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2) secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2) secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 18,351 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2), secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan PT Kereta Api (Persero) Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,550. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,550, artinya bahwa 55% Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil perbandingan antara p value dengan tingkat signifikansi 5% akan dijadikan dasar untuk mengambil keputusan apakah hipotesis di terima atau ditolak. Tabel 4.11 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari p value.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.11 hipotesis yang digunakan :

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2) secara parsial terhadap Disiplin kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja (X_1), dan Etos kerja Islami (X_2) secara parsial terhadap Disiplin kerja (Y).

Kriteria pengujian hipoteses :

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel budaya kerja, dan etos kerja Islami terhadap Disiplin kerja pegawai.
 - Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial budaya kerja, dan etos kerja Islami terhadap Disiplin kerja karyawan.
- (1) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Budaya kerja (X_1).

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,339 dan probabilitas sebesar 0,026. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Disiplin kerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis kedua yang menyatakan “Budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta”

- (2) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Etos kerja Islami (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,640 dan probabilitas sebesar 0,013. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Etos kerja Islami secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis keempat yang menyatakan “Etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta”

3. Analisis Regresi Linear Model II

Model Regresi Linear Berganda untuk variabel Independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
(Constant)	1.129				
Budaya kerja	0.218	0.275	2.145	0.040	Signifikan
Etos kerja islam	0.293	0.322	2.458	0.020	Signifikan
Disiplin	0.347	0.397	3.013	0.005	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,750					
<i>R Square</i> = 0,774					
<i>(R) Multiple R</i> = 0,880					
<i>Sig F</i> = 0,000					
<i>F hitung</i> = 33,062					

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

a. Interpretasi persamaan Regresi

Dengan memperhatikan model Regresi dan hasil Regresi Linear Berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 1,129 + 0,275X_1 + 0,322X_2 + 0,397X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan Regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,129 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islam (X_2) dan Disiplin kerja (Z), yang mempengaruhi Kinerja karyawan ($X=0$) maka Kinerja karyawan akan sebesar 1,129.
- 2) Pada variabel Budaya kerja (X_1) mempunyai koefisien Beta sebesar 0,275. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai variabel Budaya kerja mengakibatkan Kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Budaya kerja menurun maka Kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 3) Variabel Etos kerja islami (X_2) mempunyai koefisien Beta sebesar 0,322. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Etos kerja islami dan Kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Etos kerja islami semakin meningkat mengakibatkan Kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya

jika pada variabel Etos kerja islami semakin menurun maka Kinerja karyawan akan semakin menurun.

- 4) Pada variabel Disiplin kerja (Z) mempunyai koefisien Beta sebesar 0,397. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Disiplin kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai Disiplin kerja mengakibatkan Kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Disiplin kerja menurun maka Kinerja karyawan akan semakin menurun.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islam (X_2), dan Disiplin kerja (Z) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islam (X_2), dan Disiplin kerja (Z) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

- Jika Sig F $F_{hitung} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika sig F $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 33,062 dan probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05. Karena sig $F_{hitung} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islami (X_2), dan Disiplin kerja (Z), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,750. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,750, maka dapat diartikan bahwa 75% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islami (X_2), dan Disiplin kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui bahwa variabel budaya kerja, etos kerja islami dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengambilan keputusan diperoleh dari membandingkan nilai $p_{value} < 0,05$.

Hipotesis yang digunakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islami (X_2) dan Disiplin kerja (Z), secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Budaya kerja (X_1), Etos kerja islami (X_2) dan Disiplin kerja (Z), secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

(1) Pengujian terhadap t_{hitung} pada variabel Budaya kerja (X_1).

Hasil perhitungan pada Regresi Linear Berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,145 dan sig (probabilitas) sebesar 0,040. Dengan demikian $\text{sig } t < 0,05$ ($0,040 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Budaya kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta” didukung oleh data.

(2) Pengujian t_{hitung} pada variabel Etos kerja islami (X_2)

Hasil perhitungan pada Regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,458 dan sig (probabilitas) sebesar 0,020. Dengan demikian sig t $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Etos kerja islami secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Etos Kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta” **didukung** oleh data

- (3) Pengujian terhadap t hitung pada variabel Disiplin kerja (X_3)

Hasil perhitungan pada Regresi Linear Berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,013 dan sig (probabilitas) sebesar 0,005. Dengan demikian sig $t_{hitung} < 0,05$ ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan “Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta” **didukung** oleh data.

4. Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Untuk memberikan gambaran pengaruh

Langsung pada masing-masing variabel, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a) Budaya Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan

Pengaruh Langsung

Budaya kerja → Kinerja Karyawan = 0,275

Budaya Kerja → Disiplin Kerja = 0,382

Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan = 0,397



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Pengaruh Tidak Langsung

Budaya Kerja → Disiplin → Kinerja = 0,382 x
0,397 = 0,152

Pengaruh Total = 0,275 +
0,152 = 0,427

Hasil diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan

Yogyakarta adalah sebesar 0,275 lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,152 dengan total pengaruh sebesar 0,427. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja belum berfungsi sebagai keseluruhan mediasi, tetapi hanya parsial mediasi saja.



b) Etos Kerja Islami → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan

Pengaruh Langsung

Etos kerja Islami → Kinerja Karyawan = 0,322

Etos Kerja Islami → Disiplin Kerja = 0,431

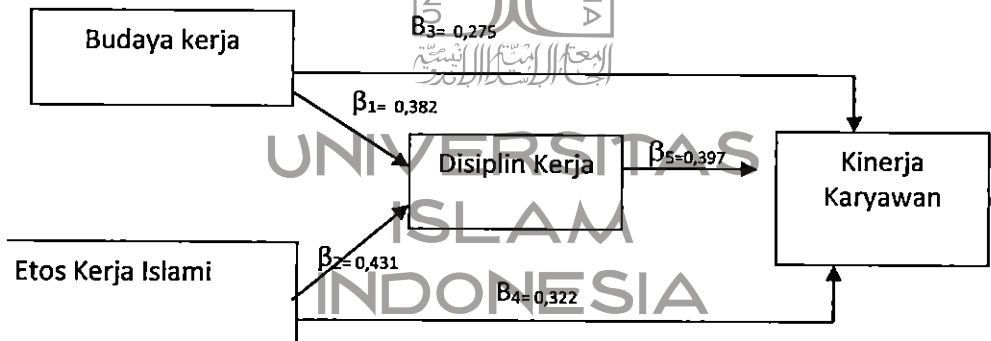
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan = 0,397

Pengaruh Tidak Langsung

Etos Kerja Islami → Disiplin → Kinerja = 0,431 x
0,397 = 0,171

Pengaruh Total = 0,322 +
0,171 = 0,493

Hasil diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Etos Kerja Islami terhadap Kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta adalah sebesar 0,431 lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,171 dengan total pengaruh sebesar 0,493. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja belum berfungsi sebagai keseluruhan mediasi, tetapi hanya parsial mediasi saja.



Gambar 4.1. Hasil Diagram Jalur.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, uji F, dan uji t, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa budaya kerja, etos kerja islam kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Hasil ini juga didukung dengan hasil secara parsial yang menunjukkan bahwa

ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Udin Renaldi (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Islam adalah agama yang universal yang mewarnai segala aspek kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek ekonomi dan budaya. Sebagai agama yang universal inilah, perlunya setiap muslim mempelajari dan mengamalkan islam dalam setiap aspek budayanya sehingga membentuk kebudayaan islam atau budaya yang islami. Baik dalam budaya kerja yang dilakukan oleh individu-individu hingga budaya perusahaan yang terdiri dari individu-individu yang membutuhkan manajemen yang baik dan profesional.¹⁶⁰ Bisnis islam banyak mengandung nilai-nilai spiritual dan sosial. Dalam Islam mengutamakan apa yang dinamakan etika atau akhlak. Menurut Imam Al-Ghazali akhlak adalah sesuatu yang bersemayam pada jiwa dan melahirkan perbuatan secara langsung (mudah) tanpa lagi memerlukan lagi pemikiran.¹⁶¹

¹⁶⁰ Layaman dan Maya Jumalia, Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon , (ejournal Program Studi Perbankan Syariah) FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon, hlm. 5

¹⁶¹ H. Idri, "Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi", (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 324

Etika diperlukan karena Islam merupakan sumber nilai dan etika dalam segala aspek kehidupan manusia secara menyeluruh, termasuk wacana bisnis. Islam memiliki wawasan yang komperhesif tentang etika bisnis, mulai dari prinsip dasar, pokok-pokok kerusakan dalam perdagangan, faktor-faktor produksi, tenaga kerja, modal organisasi, distribusi kekayaan, upah, barang dan jasa, kualifikasi dalam bisnis, sampai kepada etika sosial ekonomi menyangkut hak milik dan hubungan sosial. Aktivitas bisnis merupakan bagian integral dari wacana ekonomi, sistem ekonomi berangkat dari kesadaran tentang etika, sedangkan sistem ekonomi konvensional, seperti kapitalisme dan sosialisme cenderung mengabaikan etika sehingga aspek nilai tidak begitu tampak dalam bangunan kedua sistem ekonomi tersebut



Penelitian Shahzad menemukan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁶² Hasil tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian seperti Lee dan Yu.¹⁶³, Agbejule¹⁶⁴, dan Prawirosumarto et.al¹⁶⁵ yang membuktikan hasil yang serupa dalam konteks yang berbeda-beda. Budaya yang kuat adalah menciptakan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakkan, loyalitas, dan komitmen organisasional. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen

¹⁶²Fakhar Shahzad, ImpactHlm.219-227

¹⁶³Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu, Corporate ...hlm. 340-459

¹⁶⁴Adebayo Agbejule, OrganizationalHlm. 74-89

¹⁶⁵Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi, Evawati Khumaedi, The influencehlm..950-963

dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompetensi yang mereka miliki.¹⁶⁶

2. Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin baik budaya kerja yang ada akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya. Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya. Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku SDM agar lebih disiplin sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.¹⁶⁷

Hasil penelitian mendukung penelitian Puspita dan Sudarijati (2007) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Pengaruh Etos kerja islami terhadap Kinerja karyawan

¹⁶⁶ Suprayitno, Syahrani dan Burhanuddin, Pengaruhhlm. 1267

¹⁶⁷ Puspita Gita dan Sudarijati (2018) Pengaruh..., hlm:24

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja islami merupakan faktor utama yang memberikan dorongan sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akherat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material. Karena etos kerja berhubungan dengan kejiwaan, hendaknya setiap pribadi muslim harus selalu mempertajam dan menjaga kualitasnya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada suatu dorongan motivasi untuk menampilkan pribadi yang unggul dan berkualitas yang ditampilkan melalui hasil kerja yang maksimal dan baik. Dengan demikian etos kerja harus mendarah daging di diri setiap pribadi muslim. Segala apa yang dikerjakan ia akan merasakan bahwa dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai titik sempurna. Etos tidak sekadar dimaknai sebagai sifat, bisa lebih luas lagi yaitu suatu martabat, harga diri dan jati diri seseorang.¹⁶⁸

Orang beretos kerja Islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis

¹⁶⁸*Ibid. Membudayakan...* hlm.16

Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. AnNahl: ayat 93 :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلِنَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

Mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja, QS. Al-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِنَّ عَزَمْتُمُ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.". Memerintahkan sikap tawakkal dalam QS. Al- Hasyr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مِمَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi¹⁶⁹. Penedidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa

¹⁶⁹Darwish A. Yousef, Islamic...hlm. 152-169.

etos kerja islam merupakan faktor utama yang memberikan dorongan sangat penting terhadap peningkatan disiplin kerja.

Seiring dengan berkembangnya zaman yang serba modern ini, nilai etika semakin luntur karena adanya kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas di dalam lingkungan kehidupan maupun organisasinya. Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, dan berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Hal ini dapat dilakukan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist. Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos kerja Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan dalam meningkatkan sikap dan perilaku seperti disiplin kerjanya

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (humanistik), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang mempunyai kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan

yang mempunyai etika bisnis yang baik.¹⁷⁰ Konsep etika dalam Islam mempunyai titik tekan yang berbeda dengan konsep etika konvensional. Perbedaan itu muncul karena dasar pijakan dan dasar berpikir masing-masing berbeda. Etika bisnis Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits, pemikiran ulama

dalam bentuk *ijma'* ataupun *qiyas*, dan pengalaman bisnis dikalangan umat Islam. Sedangkan etika bisnis konvensional berdasar pada hasil pemikiran para filsuf dan keadaan masyarakat yang memaksa dibuatnya aturan-aturan moralitas dalam bidang bisnis.¹⁷¹ Didasarkan pada sifat keadilan, etika syari'ah sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*bathil*). Seperti yang telah dijelaskan didalam firman Allah dalam QS. AnNisa ayat 29, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*” H. Idri menyatakan maksud dari ayat tersebut yakni bisnis harus dilakukan dengan sukarela, tanpa paksaan. Segala aktivitas bisnis harus dilakukan dengan kerelaan pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Dengan menggunakan syari'ah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat

¹⁷⁰ M. Nur Ghufron, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Syariah*, (Kudus, Vol 3 No. 2, 2015), hlm. 341

¹⁷¹ H. Idri, “Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi”....., hlm. 348

secara adil didalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.¹⁷²

5. Pengaruh Disiplin kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang maka kinerjanya akan semakin meningkat. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan berupa hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas.

Hal ini dikemukakan oleh Mondy dan Noe bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki

¹⁷² H. Idri, "Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi"...., hlm. 341.

disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya¹⁷³.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

¹⁷³ Mondy, R. W. dan Noe R. M. *Personnel*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Budaya kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, terbukti nilai sig t_{hitung} sebesar $0,040 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.
2. Budaya kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja, terbukti nilai sig t_{hitung} sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.
3. Etos kerja islami (X_2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, terbukti nilai sig t_{hitung} sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik etos kerja islami maka semakin tinggi kinerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.
4. Etos kerja islami (X_2) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, terbukti nilai sig t_{hitung} sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik etos kerja islami maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.
5. Disiplin (Z) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, terbukti nilai sig t_{hitung} sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada UPT Gudang Persediaan Yogyakarta.

B. Saran

Berdasar pembahasan dan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi UPT Gudang Persediaan Yogyakarta berkaitan dengan pengaruh Budaya kerja, Etos kerja islam, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

1. UPT Gudang Persediaan Yogyakarta sebaiknya meningkatkan etos kerja islami, karena terbukti sebagai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan dilakukan pada indikator yang memberikan penilaian terendah yaitu bekerja dengan baik karena bermanfaat bagi diri sendiri. Perusahaan sebaiknya mendorong karyawan untuk bekerja semangat tinggi dan hasil kerja yang baik, sehingga dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri, organisasi, dan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
2. Karyawan juga perlu dijaga disiplin kerjanya terutama pada indikator yang paling rendah yaitu mampu bekerja tepat waktu. Setiap karyawan diwajibkan absen pagi dan sore dengan menggunakan absen sidik jari, dan karyawan yang akan bekerja di lapangan juga diwajibkan absen terlebih dahulu di kantor sebelum dan setelah jam kerja usai guna melatih mereka agar lebih disiplin. Untuk itu juga harus ada ketegasan bagi karyawan yang datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan, sehingga disiplin kerja karyawan benar-benar ditegakkan dalam organisasi ini.
3. Budaya kerja perlu ditingkatkan khususnya pada indikator fokus pada kinerja. Sebaiknya perusahaan terus melakukan perbaikan pada pelayanan dan fasilitas atau sarana dan prasarana sehingga dapat melayani konsumen dengan baik. Perusahaan juga terus melakukan inovasi baik dari

kemampuan tenaga kerjanya (SDM) maupun teknologi sehingga dapat mengikuti trend pasar atau konsumen.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, Muhammad., 2009, *Understanding Islamic Finance*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Abdullah, Taufik (ed). 1978. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta : LP3ES
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andarias Patiran, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), (*Jurnal Ilmiah*) Volume 5. No.2,
- Anton Priyo Nugroho, 2015, *Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah*, Yogyakarta : Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Atkhan dkk, 2010 Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, (*jurnal administrative reform*), Volume 1. No. (1), Hlm 258 –271
- Malik, M Luthfi. 2013. *Etos Kerja, Pasar dan Masjid, Transformasi Sosial-Keagamaan dalam Mobilitas Ekonomi Masyarakat*. Jakarta: LP3ES
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani

- Tasmara, Toto. *Etos kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf
- Asy'arie, Musa. 2016. *Dialektika Islam, Etos Kerja dan Kemiskinan*. Togyakarta : Lembaga Studi Filsafat Islam (LESFI)
- Dawam Rahardjo, 1999, *Islam dan Trasformasi Sosial Ekonomi*, Jakarta : Lembaga Studi Agama dan Filsafat.
- Fajar Rian Fitrianto, 2011, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*, Semarang: Program Sarjana IAIN Walisongo.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidhuddin, Didin., dkk, 2003, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Jamil, Alwiyah., 2007, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi*, Semarang : Departemen Pendidikan Nasional dengan Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Kartiningsih, 2007, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Layaman dan Maya Jumalia, 2018, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon , (*ejournal Program Studi Perbankan Syariah) FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon,*

Nasichin, Achmad, 2010, *Analisis Sikap Kerja Islam pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor cabang Syariah Malang*, Malang : Program Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Nisa', Khoirun, 2008, *Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto*, Malang : Program Sarjana Universitas Islam.

Puji Febriana, Mayya, 2009, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas abadi Kabupaten Pati*, Semarang: Program Sarjana IAIN Walisongo.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Sugiyono, 2008.,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.

Tiandaru, Sigit, dkk., 2006, *Lembaga dan Keuangan Lain*, Jakarta : Salemba Empat.

Trihendra, C., 2009, *7 Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 17*, Yogyakarta : Andi.

Vithal, Riva., 2008, *Manjamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Gravindo Persada.

Wibowo., 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

Zamak Syari, Muhammad., 2011, *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati*, Semarang: Program Sarjana IAIN Walisongo.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



LAMPIRAN-LAMPIRAN



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

KUESIONER PENELITIAN

DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas Karyawan / Pegawai UPT Gudang Persediaan Yogyakarta. Berilah tanda (√) pada jawaban anda :

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita

2. Umur : < 20 tahun 21-25 tahun 26-30 tahun 31-35 tahun 36-40 tahun 41-45 tahun 46-50 tahun 51-55 tahun > 55 tahun.

3. Pendidikan : SMA Sarjana Master Doktor.

4. Unit Kerja :
5. Jabatan : Staff Kepala Divisi Kepala Urusan/Koordinator Direktur.

6. Status Kepegawaian : Karyawan Tetap Karyawan Tidak Tetap.

7. Masa Kerja : < 5 tahun 5-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun 21-25 tahun 26-30 tahun > 30 tahun

Bagian II

Petunjuk : Beri tanda centang (√) atau tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dan benar menurut Anda, serta isi pada tempat yang telah disediakan :

ITEM PERNYATAAN:

BUDAYA KERJA

No	Item	Jawaban									
1	Organisasi telah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
2	Organisasi menekankan kerja sama tim dalam setiap kegiatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
3	Organisasi mempunyai kemampuan untuk berkembang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
4	Organisasi mengedepankan <i>core value</i> dalam setiap kegiatan mereka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
	Organisasi melakukan perjanjian kerja dengan karyawan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
	Organisasi mengedepankan koordinasi dan integrasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju

	dalam setiap hubungan																			
7	Organisasi selalu melakukan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju
8	Organisasi focus terhadap kepuasan konsumen	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju
9	Organisasi mempunyai kemampuan untuk belajar ke arah yang lebih baik	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju
10	Organisasi mempunyai arah strategi yang jelas	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju
11	Organisasi mempunyai tujuan yang jelas	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju
12	Organisasi mempunyai visi dan misi yang jelas	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								Sangat Setuju

ETOS KERJA ISLAM

Item	Jawaban	
Bagi saya, kemalasan dalam bekerja adalah sifat yang buruk	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju
Saya mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju
Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi diri sendiri	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju
Saya bekerja dengan baik sehingga bermanfaat bagi orang lain	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju
Sebagai seorang karyawan, saya melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju
Bagi saya, bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	Sangat Setuju

7.	Bagi saya, Keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
8.	Bagi saya, Kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
9.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
10.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
11.	Bagi saya, bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan hubungan sosial	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
12.	Bagi saya merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u
13.	Bagi saya, Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju	S a S u

aya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber kebahagiaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
Saya mengedepankan kreatifitas kerja yang merupakan sumber keberhasilan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
Aggi saya, siapa saja yang bekerja akan dapat mencapai kemajuan alam kehidupan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
aya adalah orang yang dapat memenuhi target di alam pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
aya berpendapat bahwa lebih banyak waktu luang untuk santai-santai adalah tidak baik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
Aggi saya, bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju
aya harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab sebagai seorang karyawan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tidak Setuju	Sangat Setuju

21.	Bagi saya, nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil kerjanya	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S a S u
-----	--	--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------------



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DISIPLIN KERJA

Item	Jawaban
Saya selalu datang tepat waktu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju
Saya mampu bekerja tepat waktu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju
Saya selalu mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju
Saya bekerja sesuai dengan standard operasional organisasi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju
Standard operasional organisasi mampu meningkatkan prestasi kerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju
Fasilitas kerja mendukung prestasi kerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 Tidak Setuju 0 Sangat Setuju

7.	aya selalu taat dengan erintah pimpinan	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
8.	aya selalu memenuhi erintah pimpinan	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
9.	Saya selalu disiplin dalam menjalankan aturan organisasi	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
10.	Peraturan organisasi mampu meningkatkan pengetahuan dan kompetensi	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
11.	Saya selalu memakai seragam organisasi	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
12.	aya selalu memakai dentitas organisasi	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S
13.	Saya selalu melakukan perawatan fasilitas perusahaan	Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0	S

KINERJA

No	Item	Jawaban
1	Sebagai pegawai, kualitas kerja saya sesuai dengan yang diharapkan organisasi	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 1</p> <p>Tidak Setuju 0 Sangat Setuju</p>
2	Sebagai pegawai, kuantitas kerja saya sesuai dengan yang ditargetkan organisasi	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 1</p> <p>Tidak Setuju 0 Sangat Setuju</p>
3	Sebagai pegawai, saya melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan job description	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 1</p> <p>Tidak Setuju 0 Sangat Setuju</p>
4	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan efektifitas	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 1</p> <p>Tidak Setuju 0 Sangat Setuju</p>
5	Sebagai pegawai, saya selalu independen dan tidak dapat dipaksa	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 1</p> <p>Tidak Setuju 0 Sangat Setuju</p>

Atas Perhatian Bapak/Ibu Saudara Saya Ucapkan Terima Kasih

LAMPIRAN 2 . HASIL REKAPITULASI DATA PENELITIAN

No	jenis kelamin	umur	Profil karyawan				Budaya Kerja											Tot	X1	
			pendidikan	jabatan	status	masa kerja	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10	BK11			BK12
R1	1	5	2	2	1	5	9	8	10	9	10	8	9	9	10	10	10	10	112	9,31
R2	1	8	1	2	1	6	7	8	8	7	9	7	8	8	9	7	8	8	94	7,83
R3	1	6	1	2	1	4	8	6	7	8	7	8	6	6	8	6	8	9	87	7,25
R4	1	7	1	2	1	5	8	8	7	8	8	9	8	7	8	7	8	8	94	7,83
R5	1	4	2	2	1	2	9	10	10	9	10	8	9	8	9	9	9	10	110	9,17
R6	1	6	1	1	1	4	5	6	6	5	7	8	6	7	8	7	8	6	79	6,58
R7	1	7	1	1	1	5	7	5	7	5	7	5	6	6	7	5	7	6	74	6,17
R8	1	6	1	1	1	5	9	8	8	8	9	8	8	8	9	8	9	8	100	8,33
R9	1	6	1	1	1	5	5	7	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	71	5,92
R10	1	7	1	1	1	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	81	6,75
R11	1	6	1	1	1	6	9	7	8	9	8	9	9	9	10	8	7	10	101	8,42
R12	2	6	1	1	1	6	9	7	9	10	9	9	7	7	7	8	8	9	101	8,42
R13	1	3	1	1	1	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	97	8,08
R14	1	5	1	1	1	5	9	8	9	8	9	10	8	8	7	9	10	8	103	8,59
R15	1	8	1	1	1	5	9	9	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	104	8,67

R16	1	4	1	1	1	1	1	8	9	8	7	8	9	8	8	9	7	8	7	8	7	96	8.00
R17	1	1	1	1	1	1	1	9	8	10	8	7	9	8	7	9	8	9	8	9	8	100	8.33
R18	1	5	1	1	1	1	1	2	9	8	7	10	8	9	8	7	10	8	8	9	101	8.42	
R19	1	5	1	1	2	2	2	9	6	4	5	5	8	4	3	5	6	4	8	67	5.58		
R20	1	5	1	1	2	2	2	8	8	8	10	8	8	8	8	8	8	8	8	8	98	8.17	
R21	1	3	1	1	2	2	2	8	8	8	8	10	8	7	8	8	8	7	8	96	8.00		
R22	1	3	1	1	2	2	2	8	9	8	7	6	7	7	7	7	9	10	10	95	7.92		
R23	1	6	1	1	2	2	2	7	7	8	5	8	8	9	8	9	8	8	8	93	7.75		
R24	1	5	1	1	2	2	2	9	9	8	7	7	9	8	6	8	3	7	7	88	7.33		
R25	1	5	1	1	2	2	2	6	7	8	8	8	9	7	9	7	6	9	10	94	7.83		
R26	1	3	1	1	2	2	2	9	9	8	7	9	9	8	7	8	8	8	8	98	8.17		
R27	1	5	1	1	2	2	2	9	6	7	8	7	8	7	7	7	7	8	89	7.42			
R28	1	3	1	1	2	2	2	5	8	7	7	7	7	6	6	9	7	7	8	84	7.00		
R29	1	4	1	1	2	2	2	8	7	7	7	8	8	7	7	8	8	9	8	92	7.67		
R30	1	4	1	1	2	2	2	8	9	8	8	9	8	8	8	7	7	8	8	96	8.00		
R31	1	5	1	1	1	5	5	9	8	9	8	9	10	8	8	7	9	10	8	103	8.58		
R32	1	3	1	1	2	2	2	6	7	7	7	10	7	7	7	6	6	7	7	84	7.00		
R33	1	3	1	1	2	2	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	95	7.92		

Rata2										7.9	7.5	7.8	7.6	8	8.1	7.5	7.4	7.9	7.4	8	8.1	93	3.77
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	----	------

No	Etos Kerja Islami																				Soal	X2	
	ET11	ET12	ET13	ET14	ET15	ET16	ET17	ET18	ET19	ET10	ET11	ET12	ET13	ET14	ET15	ET16	ET17	ET18	ET19	ET20			ET21
R1	10	10	8	9	10	9	9	10	6	8	8	6	9	10	8	7	10	9	8	7	8	179	8.52
R2	6	7	5	6	6	9	7	5	6	6	7	6	7	7	5	7	8	5	7	7	6	137	6.52
R3	7	8	7	6	8	9	7	6	7	6	8	7	6	7	6	4	5	6	7	7	6	140	6.67
R4	7	6	5	7	9	5	6	7	8	5	6	8	6	8	6	6	8	6	6	7	5	137	6.52
R5	9	8	7	9	8	9	9	10	8	9	10	9	8	9	9	8	8	9	8	7	6	177	8.43
R6	6	7	8	6	8	7	6	6	5	7	8	5	8	6	4	8	4	8	6	7	6	140	6.67
R7	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	118	5.62
R8	9	7	6	9	9	8	10	8	7	9	8	8	8	9	7	9	7	5	7	6	8	164	7.81
R9	9	7	7	9	7	8	7	8	7	8	6	7	6	7	8	7	8	5	7	7	6	153	7.29
R10	8	7	8	8	7	7	6	5	8	8	7	7	6	6	6	6	6	5	8	8	8	144	6.85
R11	7	9	8	9	9	7	7	9	9	8	9	9	8	9	7	9	7	9	7	9	8	173	8.24
R12	7	10	8	9	7	8	9	8	9	10	8	9	10	8	9	8	7	9	9	9	8	179	8.52
R13	5	7	6	7	6	9	8	7	7	9	8	6	8	7	10	7	6	8	7	7	8	153	7.29
R14	8	7	9	8	9	9	9	10	8	8	7	9	7	9	9	8	9	10	8	7	9	177	8.43
R15	7	6	8	7	7	6	6	8	8	7	8	9	8	7	8	7	8	8	9	8	7	157	7.48
R16	8	9	8	7	8	9	8	8	9	7	8	7	7	8	9	8	7	9	8	9	8	169	8.05

R17	8	9	7	9	7	8	6	9	10	7	9	7	7	9	8	9	7	8	7	9	5	7	167	7.55
R18	7	9	10	7	9	8	9	8	8	8	9	7	7	8	9	9	7	7	9	8	8	9	171	8.14
R19	9	10	6	5	10	9	5	7	8	5	7	6	6	7	9	9	4	7	5	8	5	6	144	6.86
R20	8	7	8	5	7	10	6	5	5	9	6	6	7	10	10	10	8	7	7	5	9	155	7.38	
R21	3	5	6	7	4	7	8	6	8	6	5	6	8	6	10	10	6	6	5	8	6	135	6.43	
R22	10	8	2	6	7	6	7	6	7	10	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	8	140	6.67	
R23	8	8	8	8	8	8	10	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	9	172	8.19	
R24	7	6	8	9	8	7	6	9	8	7	9	9	8	8	7	8	9	8	8	9	8	166	7.90	
R25	8	8	7	9	8	9	8	8	9	7	6	8	7	9	8	8	7	9	7	9	7	166	7.90	
R26	7	9	8	8	8	9	7	8	8	8	8	7	10	8	8	8	8	7	8	8	7	167	7.95	
R27	6	7	6	7	7	7	8	6	8	6	8	6	8	6	8	8	7	7	7	8	7	147	7.00	
R28	6	6	6	7	10	7	8	6	8	6	7	8	5	8	7	8	7	7	9	8	7	154	7.33	
R29	8	9	7	7	9	7	8	7	7	8	8	7	8	8	7	7	5	8	8	8	9	161	7.67	
R30	8	7	7	7	8	9	8	8	7	8	8	7	7	7	8	8	8	7	8	7	7	159	7.57	
R31	8	7	9	8	9	9	9	10	8	8	7	9	7	9	9	8	9	10	8	7	9	177	8.43	
R32	2	5	6	7	4	7	10	5	8	5	6	6	10	6	10	6	5	4	8	6	8	135	6.43	
R33	6	6	6	7	7	8	8	7	8	8	8	7	7	7	9	8	6	8	7	7	8	153	7.29	
	7.2	7.5	7	7.4	7.7	7.8	7.6	7.4	7.6	7.5	7.5	7.2	7.4	7.7	7.2	7.9	7.3	7.2	7.6	7.2	7.5	157	7.455	

No	Disiplin Kerja													Kinerja								
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	Tot	X3	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	Tot	Y
R1	10	9	9	9	8	9	10	8	9	8	8	9	9	115	8.85	8	9	10	10	9	46	9.20
R2	8	7	6	7	7	8	6	8	8	5	7	8	7	92	7.08	6	8	7	6	8	35	7.00
R3	6	7	6	5	7	7	7	8	7	8	7	9	7	91	7.00	7	7	6	7	9	36	7.20
R4	9	7	9	8	7	3	7	9	5	8	7	8	8	95	7.31	7	8	8	6	8	37	7.40
R5	8	7	8	9	9	9	10	8	8	8	9	9	110	8.46	7	7	7	8	9	40	8.00	
R6	8	7	9	7	7	6	7	6	7	6	6	8	7	91	7.00	8	7	6	8	6	35	7.00
R7	7	6	7	8	6	8	7	8	6	8	7	6	8	92	7.08	6	7	6	8	6	33	6.60
R8	9	7	8	6	8	7	6	9	6	7	9	7	8	97	7.46	6	8	7	9	7	37	7.40
R9	6	8	6	8	7	8	8	7	7	7	6	6	6	90	6.92	6	7	7	6	6	32	6.40
R10	8	7	8	9	9	8	8	7	7	8	9	9	10	107	8.23	8	6	7	6	7	34	6.80
R11	9	7	6	8	9	8	8	7	9	9	8	9	9	106	8.15	8	9	8	8	9	42	8.40
R12	8	10	8	9	7	9	8	8	9	8	10	8	8	110	8.46	7	9	8	9	9	42	8.40
R13	7	6	8	7	7	8	8	7	9	8	7	8	7	97	7.46	6	8	7	8	7	36	7.20
R14	8	7	9	9	8	9	8	9	9	9	10	8	7	110	8.46	7	8	9	8	9	41	8.20

R15	8	7	8	8	7	7	8	9	9	7	7	8	8	101	7,77	7	8	7	9	8	39	7,80
R16	9	7	9	8	9	8	9	7	9	8	8	9	7	107	8,23	9	8	9	8	9	43	8,60
R17	7	8	7	9	8	9	8	9	8	9	8	8	8	106	8,15	9	10	9	8	7	43	8,60
R18	10	8	9	6	9	8	8	9	8	9	8	8	8	108	8,31	9	8	7	9	8	41	8,20
R19	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62	4,77	5	6	8	5	8	32	6,40
R20	7	6	6	8	8	8	7	7	6	10	6	7	8	94	7,23	7	7	8	8	7	37	7,40
R21	6	7	6	7	5	8	4	9	10	9	10	6	7	94	7,23	6	7	8	7	8	36	7,20
R22	9	9	8	7	6	6	6	8	9	6	7	6	7	94	7,23	9	8	9	6	7	39	7,80
R23	10	8	8	8	9	8	9	8	8	8	8	8	8	109	8,38	9	8	7	9	7	40	8,00
R24	9	8	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	8	113	8,69	9	8	9	8	7	41	8,20
R25	7	8	9	9	8	8	9	9	9	7	9	9	7	108	8,31	9	8	9	8	9	43	8,60
R26	7	9	8	8	8	9	8	7	8	8	8	9	8	105	8,08	8	7	9	8	8	40	8,00
R27	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	106	8,15	8	8	7	8	9	40	8,00
R28	7	7	7	7	7	8	7	8	7	8	8	6	8	97	7,46	7	8	6	8	8	37	7,40
R29	8	8	7	9	8	8	9	8	9	8	8	9	9	108	8,31	7	8	8	8	9	40	8,00
R30	7	8	8	7	7	8	8	7	7	8	8	7	7	97	7,46	8	8	7	7	8	38	7,60
R31	8	7	9	9	8	9	8	9	9	9	10	8	7	110	8,46	7	8	9	8	9	41	8,20
R32	6	7	6	7	5	8	4	9	10	9	10	6	7	94	7,23	6	7	8	7	8	36	7,20
R33	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	7	8	7	97	7,46	7	7	7	8	7	36	7,20

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITA SDAN RELIABILITAS Correlations

	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10	BK11	BK12	Tot
Pearson Correlation													
BK1 Sig. (2-tailed)	1	.361*	.432*	.519*	.282	.534*	.453*	.183	.240	.372*	.297	.469*	.601*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK2 Sig. (2-tailed)	.361*	1	.573*	.405*	.418*	.361*	.655*	.375*	.395*	.376*	.429*	.381*	.663*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK3 Sig. (2-tailed)	.039	.039	1	.019	.015	.039	.000	.032	.023	.031	.013	.028	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK4 Sig. (2-tailed)	.432*	.573*	.000	.572*	.643*	.390*	.763*	.727*	.2490*	.531*	.742*	.467*	.859*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK5 Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.004	.001	.000	.006	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK6 Sig. (2-tailed)	.519*	.405*	.572*	1	.497*	.381*	.513*	.579*	.390*	.449*	.421*	.608*	.748*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK7 Sig. (2-tailed)	.002	.019	.000	.000	.003	.029*	.002	.000	.025	.009	.015	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK8 Sig. (2-tailed)	.282	.418*	.643*	.497*	1	.328	.623*	.683*	.364*	.443*	.472*	.317	.715*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK9 Sig. (2-tailed)	.112	.015	.000	.003	.003	.062	.000	.000	.037	.010	.006	.072	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													
BK10 Sig. (2-tailed)	.534*	.361*	.390*	.381*	.328	1	.341	.244	.111	.236	.443*	.247	.524*
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation													

	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.025	.029	.062		.052	.172	.537	.187	.010	.166	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK7	Pearson Correlation	.453**	.655**	.763**	.513**	.623**	.341	1	.759**	.680**	.501**	.606**	.439**	.856**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK8	Pearson Correlation	.183	.375	.727**	.579**	.683**	.244	.759**	1	.486**	.559**	.653**	.438**	.788**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK8	Sig. (2-tailed)	.309	.032	.000	.000	.000	.172	.000	.004	.004	.001	.000	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK9	Pearson Correlation	.240	.395	.490**	.390	.364*	.111	.680	.486**	1	.391*	.381*	.388*	.623**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK9	Sig. (2-tailed)	.178	.023	.004	.025	.037	.537	.000	.004	.025	.025	.029	.026	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Pearson Correlation	.372*	.376	.531**	.449**	.443**	.236	.501**	.559**	.391*	.627**	.627**	.519**	.715**
0	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Sig. (2-tailed)	.033	.031	.001	.009	.010	.187	.003	.001	.025	.025	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Pearson Correlation	.297	.429*	.742**	.421*	.472**	.443**	.606**	.653**	.381*	.627**	1	.457**	.764**
1	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Sig. (2-tailed)	.093	.013	.000	.015	.006	.010	.000	.000	.029	.000	.007	.007	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Pearson Correlation	.469**	.381*	.467**	.608**	.317*	.247	.439	.438*	.388*	.519**	.457**	1	.674**
2	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Sig. (2-tailed)	.006	.028	.006	.000	.072	.166	.011	.011	.026	.002	.007	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BK1	Pearson Correlation	.601**	.663**	.859**	.748**	.715**	.524	.856**	.788**	.623**	.715**	.764**	.674**	1
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Tot	Pearson Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Tot	Sig. (2-tailed)	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12



Correlations

		Tot
ETI1	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
ETI2	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
ETI3	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI4	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI5	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
ETI6	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
ETI7	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
ETI8	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33

ETI9	Pearson Correlation	.411*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	33
ETI10	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI11	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI12	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI13	Pearson Correlation	.376*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	33
ETI14	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI15	Pearson Correlation	.347*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	33
ETI16	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI17	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI18	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
ETI19	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
ETI20	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
ETI21	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
Tot	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	33	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	21



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Correlations

	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	Tot
Pearson Correlation	1	.459 ^{**}	.692 ^{**}	.359 ^{**}	.644 ^{**}	.168	.480 ^{**}	.337	.220	.164	.242	.515 ^{**}	.629 ^{**}	.695 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.007	.000	.040	.000	.349	.005	.055	.219	.363	.175	.002	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.459 ^{**}	1	.420	.389 ^{**}	.243	.377	.356	.269	.409 ^{**}	.072	.347	.320	.318	.582 ^{**}
Sig. (2-tailed)			.015	.025	.173	.031	.042	.131	.018	.692	.048	.070	.072	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.692 ^{**}	.420	1	.453 ^{**}	.505 ^{**}	.183	.541 ^{**}	.352	.228	.157	.367	.518 ^{**}	.325	.684 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.015		.008	.003	.309	.001	.044	.201	.382	.036	.002	.065	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.359 ^{**}	.389	.453 ^{**}	1	.457 ^{**}	.532 ^{**}	.591 ^{**}	.284	.378	.379	.448 ^{**}	.481 ^{**}	.499 ^{**}	.739 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.025	.008		.008	.001	.000	.109	.030	.030	.009	.005	.003	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.644 ^{**}	.243	.505	.457 ^{**}	1	.609	.425 ^{**}	.654	.061	.333	.209	.716 ^{**}	.617 ^{**}	.720 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.173	.003	.008		.018	.018	.654	.735	.058	.243	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.168	.377	.183	.532 ^{**}	.409	.33	.33	.265	.602 ^{**}	.505 ^{**}	.560 ^{**}	.390 ^{**}	.306	.686 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.031	.309	.001	.018	.33	.33	.736	.000	.003	.001	.025	.084	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.480 ^{**}	.356	.541 ^{**}	.591 ^{**}	.782 ^{**}	.425 ^{**}	.33	.027	.135	.218	.087	.661 ^{**}	.461 ^{**}	.694 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.042	.001	.000	.000	.044	.33	.880	.455	.223	.629	.000	.007	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.337	.269	.352	.284	.081	.265	.027	1	.400	.406	.624 ^{**}	.147	.237	.508
Sig. (2-tailed)		.055	.131	.109	.654	.136	.880		.021	.019	.000	.414	.185	.003
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.220	.409	.228	.378	.061	.602	.135	.400 ^{**}	1	.286	.599 ^{**}	.313	.105	.569 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.219	.018	.030	.735	.000	.455	.021		.107	.000	.076	.561	.001
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.164	.072	.157	.379	.333	.505 ^{**}	.218	.406 ^{**}	.286	1	.502 ^{**}	.235	.415	.544 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.363	.692	.382	.030	.058	.003	.019	.107		.003	.189	.016	.001
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.242	.347	.367	.448 ^{**}	.209	.560 ^{**}	.087	.624 ^{**}	.599 ^{**}	.502 ^{**}	1	.257	.307	.652
Sig. (2-tailed)		.175	.048	.036	.009	.243	.629	.000	.000	.003		.149	.082	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	.515 ^{**}	.320	.518 ^{**}	.481 ^{**}	.716	.390	.661 ^{**}	.147	.313	.235	.257	1	.528 ^{**}	.722

	Sig. (2-tailed)	.002	.070	.002	.005	.000	.025	.000	.414	.076	.189	.149	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.629**	.318	.325	.499**	.617**	.306	.461**	.237	.105	.415*	.307	.528**	.663**
DK13	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.065	.003	.000	.084	.007	.185	.561	.016	.082	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.695**	.582**	.684**	.739**	.720**	.686**	.694**	.508**	.569**	.544**	.652**	.722**	.663**
Tot	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

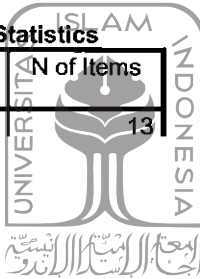
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	13



**UNIVERSITAS
 ISLAM
 INDONESIA**

Correlations

Correlations

		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	Tot
KIN1	Pearson Correlation	1	.433*	.340	.323	.095	.677**
	Sig. (2-tailed)		.012	.053	.067	.598	.000
	N	33	33	33	33	33	33
KIN2	Pearson Correlation	.433*	1	.367*	.481**	.297	.745**
	Sig. (2-tailed)	.012		.035	.005	.094	.000
	N	33	33	33	33	33	33
KIN3	Pearson Correlation	.340	.367*	1	.118	.410*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.053	.035		.513	.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33
KIN4	Pearson Correlation	.323	.481**	.118	1	.221	.653**
	Sig. (2-tailed)	.067	.005	.513		.216	.000
	N	33	33	33	33	33	33
KIN5	Pearson Correlation	.095	.297	.410*	.221	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.598	.094	.018	.216		.000
	N	33	33	33	33	33	33
Tot	Pearson Correlation	.677**	.745**	.671**	.653**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	33	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

LAMPIRAN 4. ANALISIS DESKRIPTIF

Frequencies

Frequency Table

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	97.0	97.0	97.0
	Wanita	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	3.0	3.0	3.0
	26 - 30 tahun	7	21.2	21.2	24.2
	31 - 35 tahun	4	12.1	12.1	36.4
	36 - 40 tahun	9	27.3	27.3	63.6
	41 - 45 tahun	7	21.2	21.2	84.8
	46 - 50 tahun	3	9.1	9.1	93.9
	51 - 55 tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	31	93.9	93.9	93.9
	Sarjana	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staf	28	84.8	84.8	84.8
Kepala urusan/koordinator	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan tetap	19	57.6	57.6	57.6
Karyawan tidak tetap	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 tahun	3	9.1	9.1	9.1
5 - 10 tahun	14	42.4	42.4	51.5
16 - 20 tahun	2	6.1	6.1	57.6
21 - 25 tahun	10	30.3	30.3	87.9
26 - 30 tahun	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya kerja	33	5.58	9.33	7.7703	.86709
Etos kerja islam	33	5.62	8.52	7.4548	.75531
Disiplin kerja	33	4.77	8.85	7.7221	.78581
Kinerja	33	6.40	9.20	7.6848	.68744
Valid N (listwise)	33				

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.95197164
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.475	2
	X2	.456	2
	X3	.450	2

- a. Dependent Variable: Y

Uji heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.209	1.169		.179	.859
X1	-.083	.179	-.124	-.465	.645
X2	.184	.210	.238	.878	.387
X3	-.025	.203	-.034	-.125	.901

a. Dependent Variable: abs_res



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI

REGRESI MODEL I

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos kerja islam, Budaya kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.520	.54428

a. Predictors: (Constant), Etos kerja islam, Budaya kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.873	2	5.436	18.351	.000
	Residual	8.887	30	.296		
	Total	19.760	32			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), Etos kerja islam, Budaya kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.686	1.004		1.680	.103
	Budaya kerja	.346	.148	.382	2.339	.026
	Etos kerja islam	.449	.170	.431	2.640	.013

a. Dependent Variable: Disiplin kerja



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

REGRESI MODEL II

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Budaya kerja, Etos kerja islam ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.750	.34347

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya kerja, Etos kerja islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.701	3	3.900	33.062	.000
	Residual	3.421	29	.118		
	Total	15.122	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya kerja, Etos kerja islam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.129	.663		1.704	.099
Budaya kerja	.218	.102	.275	2.145	.040
Etos kerja islam	.293	.119	.322	2.458	.020
Disiplin kerja	.347	.115	.397	3.013	.005

a. Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DIREKTORAT PERPUSTAKAAN**

Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584, INDONESIA
Telp: (0274) 898 444 Psw. 2301 - 2324; Fax: (0274) 898 444 Psw. 2091
<http://library.uii.ac.id>; e-mail: perpustakaan@uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

No. : 1131761813/Perpus/10/Dir.Perpus/TV/2019

Bismillahirrahmaanirrahlim

Assalamu'alaikum wr. wb.


Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Saiffudin Achmad
Nomor Mahasiswa : 15913191
Dosen Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M.
Fakultas / Prodi : FIAI / Magister Studi Islam
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Budaya Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Pelaksana Teknis Gudang Persediaan Yogyakarta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan Turnitin dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar 17 (Tujuh Belas) %.

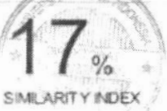
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 17 Mei 2019
Direktorat Perustakaan

Saifudin Prianto, S.IP., M.Hum.

PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS GUDANG PERSEDIAAN YOGYAKARTA PT. KERETA API INDONESIA (

ORIGINALITY REPORT



16%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
2	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
3	. Sudarijati, Gita Puspita, "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEKAWAI KANTOR PERTANAHAN KOTA BOGOR", JURNAL VISIONIDA, 2018 Publication	1%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
5	adoc.tips Internet Source	1%
6	edoc.site Internet Source	1%

7	vdocuments.site Internet Source	1%
8	ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
10	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	1%
11	www.ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
13	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
15	docplayer.info Internet Source	1%
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%



جامعة الإسلام
INDONESIA

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1%



CURRICULUM VITAE

PERSONAL DETAIL

1. Nama	SAIFFUDIN ACHMAD
2. Nipp / Nip	46419
3. Gelar	
4. Jenis Kelamin	Laki-Laki
5. Tempat, Tgl Lahir	Sieman, 11 / 07 / 1977
6. Status Nikah	Menikah
7. Tanggal Menikah	02 / 01 / 2002
9. Agama	Islam
10. Pangkat / Gol. Ruang	PENATA MUDA TK.1 PERUSAHAAN (PND 1) - III / B
11. TMT. Pangkat	01 / 04 / 2017
12. Tgl. Masuk Kerja	01 / 03 / 1997
13. Jenis Pegawai	Aktif PT KAI (AJS)
14. JABATAN	
a. Personal Area	Gudang Persediaan
b. Organisasi Unit	Gudang Persediaan Surabaya Gubeng
c. Position	Junior Manager Gudang Persediaan Surabaya Gubeng
d. Grade / Job Class	M3/1
e. EFF. Date	17 / 05 / 2019
15. Alamat Tetap (Rumah)	GOMBANG RT.02.29 BERTOADY MELATI RT.002 RIV.022 MARGA CARI M.ATI.03 I.MAN. YOGYAKARTA
16. Alamat Tidak Tetap (Mess/Wisma)	
17. TMT Pensiun	01 / 08 / 2033
18. No. Hp	0811264000
19. Email Korporate	46419@kai.go.id
20. Email Pribadi	-
21. NPWP	481044878542000
22. Jamsostek	1503542827
23. Personal Id	340406119770104



PENDIDIKAN UMUM

NO	LEVEL PENDIDIKAN	NAMA SEKOLAH	JURUSAN	IPK NILAI	TGL LULUS	NO UJAZAH	TGL UJAZAH	STATUS
1	SD	SDN GOMBANG 3 BERTAN		10	16 / 06 / 1983			Dituli
2	SILTA LULAM	SILTPN SLEMAN		29	10 / 08 / 1982			Dituli
3	SILTA	SILTA / BIOLOGI SMA ISLAM 1 YOGYAKARTA			22 / 08 / 1995			Dituli
4	S1	ETEI YOGYAKARTA	PERHUBUNGAN	3,21	06 / 02 / 2011		05 / 11 / 2011	Dituli

PELATIHAN

SERTIFIKASI BRIVET

NO	JENIS SERTIFIKAT/BRIVET	TEMPAT	TGL TERBIT	NO SERTIFIKAT	MASA BERLAKU SD
----	-------------------------	--------	------------	---------------	-----------------

PELATIHAN FUNGSIONAL

NO	NAMA PELATIHAN	TEMPAT	TGL LULUS	NO SERTIFIKAT	TGL SERTIFIKAT
1	PELATIHAN PG 3 ANKATAN VI	BEKASI	24 / 02 / 1999	85P2JPG.3ANWOPKAW99	24 / 02 / 1999

SEMINAR/KURSUS

NO	NAMA PELATIHAN	TEMPAT	TGL LULUS	NO SERTIFIKAT	TGL SERTIFIKAT
----	----------------	--------	-----------	---------------	----------------

KELUARGA

DATA PASANGAN

NO	NAMA PASANGAN	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	STATUS TUNJANGAN
1	TRI WIDARTI	Bantul	13 / 01 / 1978	Tertanggung

DATA ANAK

NO	NAMA ANAK	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	STATUS TUNJANGAN
1	ADNAN SYAFII SUDRAJAT	Sieman	27 / 11 / 2002	Laki-Laki	Tertanggung

PENGHARGAAN

NO	JENIS PENGHARGAAN	KETERANGAN	START DATE	ENDDATE
1	Penghargaan MK 20 Tahun		28 / 09 / 2017	-



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA