

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN  
AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Awalia Nabilla**

**1830504055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
2022 M / 1443 H**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN  
AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah**

**Oleh :**

**Awalia Nabilla**

**1830504055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG**

**2022 M / 1443 H**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Dakwah  
dan Komunikasi  
UIN Raden Fatah  
di-  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Setelah mengadakan bimbingan dengan sungguh-sungguh maka kami, berpendapat bahwa skripsi saudara **Awalia Nabilla, Nim 1830504055** yang berjudul **"Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan"**. Telah dapat diajukan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Mei 2022

Pembimbing I



**Dr. Eni Murdliati, M.Hum**  
NIP. 196802261994032006

Pembimbing II



**Hidayatullah HT, M. Hum**  
NIP. 197001161996031002

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Awalia nabilla  
Nim : 1830504055  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Prodi : Manajamen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan”**

Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi ataupun pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Palembang, 31 Mei 2022  
yang menyatakan



Awalia Nabilla  
Nim. 1830504055

## **PERSEMBAHAN**

Saya awali membuat tugas akhir ini dengan basmallah dan diakhiri dengan Hamdallah, tugas ini dibuat dengan penuh perjuangan dan kerja keras yang bisa selesai hanya karna ridho dan pertolongan dari Allah SWT.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang yang sangat berjasa yang mau mengorbankan apa saja untuk keberlangsungan masa depan saya, yaitu Kedua Orang tua saya mereka yang menjadi prioritas serta sumber semangat bagi saya dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga mendapat gelar sarjana
2. Adik-adik saya, mereka yang selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu menyelesaikan perkuliahan ini hingga mendapatkan gelar sarjana
3. Teman-teman angkatan 2018 khususnya teman kelas saya 1856B (manajemen Dakwah) terima kasih atas segala support serta bantuan dan kerja sama selama ini, sukses selalu untuk kita semua.
4. Almamater kebanggaan yang tercinta Universitas Islam Negeri raden fatah Palembang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala berkat rahmat dan karunianya lah sehingga skripsi ini bisa selesai dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan”**. Adapun tujuan penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana S-1 Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan bahwasannya dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak maka dari itu diucapkan terima kasih kepada :

- a. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang atas kesempatan bagi saya untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- b. Bapak Dr. Ahmad Syarifudin, M.Ag. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan kebijakan dan fasilitas yang sangat baik di Fakultas tempat saya menimba ilmu
- c. Bapak Candra Darmawan, S.Ag., M.Hum Ketua Prodi Manajemen dakwah yang telah mendukung dan melayani dengan baik selama perkuliahan
- d. Dosen pembimbing Skripsi Ibu Dr Eni Murdiati, M. Hum, dan Bapak Hidayat, S. Ag. M. Hum yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan, kritik dan juga saran hingga dapat terselesaikan nya skripsi ini

- e. Bapak Hidayat, S. Ag. M. Hum selaku Penasehat Akademik yang telah mengarahkan, memotivasi dan memberikan nasihat saran-saran yang baik selama membimbing dalam perkuliahan
- f. Bapak Dr. H. Saefudin, S.Ag., M. Si selaku Kepala Bagian Usaha Kasubag Umum dan Humas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan dan izin bagi saya untuk melakukan penelitian skripsi
- g. Ibu Ririn Oktavia A. Md. T selaku pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan yang bersedia membantu dalam proses penelitian dan pengambilan data yang diperlukan untuk skripsi
- h. Teman-teman angkatan 2018 jurusan Manajemen Dakwah terkhusus kelas Manajemen Dakwah lokal B yang selama ini memberikan energi positif dan membantu membentuk pribadi saya menjadi lebih tangguh lagi dalam bersaing

Mudah-mudahan skripsi ini dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh pembaca serta dapat berguna dan bermanfaat, mohon maaf jika ada salah kata-kata yang kurang berkenan kami mohon saran dan kritik yang membangun.

Palembang, 18 Mei 2022



Awalia Nabilla

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Kegunaan Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7

### **BAB II TINJAUAN TEORI**

A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Penelitian Terdahulu .....	9
2. Landasan Teori.....	13
B. Karangka Teori .....	24
C. Hipotesis Penelitian .....	26

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Metodologi Penelitian .....	27
1. Pendekatan atau Metode Penelitian .....	27
2. Sumber Data .....	28
3. Teknik Pengumpulan Data .....	29
4. Lokasi Penelitian.....	30
5. Variabel Penelitian .....	30
6. Populasi dan Sampel .....	31
7. Uji Instrumen .....	32
8. Teknik Analisis Data.....	35

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
1. Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel.....	39
2. Visi Misi Kanwil Kemenag Sumsel .....	40
3. Tugas dan Fungsi Kanwil Kemenag Sumsel .....	42
4. Struktur Organisasi.....	43
B. Hasil Penelitian .....	45
1. Karakteristik Responden .....	45
2. Deskriptif Variabel Responden.....	51
3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	63
4. Hasil Analisis Data.....	69
5. Hasil Uji Hipotesis .....	73
6. Pembahasan .....	76

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Karangka Pemikiran.....	1
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin .....	1
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Pegawai berdasarkan Usia .....	1
Tabel 4.3 Deskriptif Tingkat Pendidikan.....	1
Tabel 4.4 Deskriptif Karakteristik Pegawai berdasarkan Lama Bekerja.....	1
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X .....	1
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y .....	1
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y .....	1
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X .....	1
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y .....	1
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov .....	1
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas .....	1
Tabel 4.12 Hasil Uji Homogenitas .....	1
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	1
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	1
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square ( $R^2$ ) .....	1

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	1
Gambar 4.2 Persentase Responden berdasarkan Usia .....	1
Gambar 4.3 Persentase Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	1
Gambar 4.4 Persentase Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	1

## ABSTRAK

Skripsi dengan judul “ **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan** “ Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik survei yang dilakukan dengan cara melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik nonprobability sampling; sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 44 orang. Data dianalisis dengan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier sederhana, dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji Koefisien Determinasi) dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai hal ini terbukti bahwa nilai R Square pada tabel adalah 0,114 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja (X) sebesar 11,4% dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** *Pengaruh, Etos Kerja, Kinerja Pegawai*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan<sup>1</sup>. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.<sup>2</sup> Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab kerja yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, serta perilaku dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.<sup>3</sup>

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, bermula Ketika terjadi Clash bulan januari 1948, Sumatera Selatan di jadikan Sub dari Provinsi, yang semula berkedudukan di Pematang Siantar. Sebagai Suatu Instansi

---

<sup>1</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.13

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.31.

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9

yang memiliki tanggung jawab besar terhadap layanan publik tidak terlepas dari masalah kinerja pegawai seperti kurangnya etos kerja maupun disiplin kerja yang menjadi faktor penyesalan kinerja pegawai sehingga tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Untuk membangun kinerja yang baik diperlukannya pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan titik baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.<sup>4</sup>

Penelitian ini mengambil objek di Bidang Umum dan Humas, yang bertugas melakukan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengadaan, dan pemeliharaan barang milik negara dan fasilitas pelayanan terpadu serta hubungan masyarakat dan publikasi. Hubungan Masyarakat di lingkungan Kementerian Agama yang disebut Humas Kementerian Agama adalah Subag pada Kantor

---

<sup>4</sup> Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.19

Wilayah Kementerian Agama yang melakukan fungsi manajemen dalam bidang informasi dan komunikasi yang persuasif, efektif dan efisien untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan publik melalui berbagai sarana kemas dalam rangka menciptakan citra dan reputasi yang positif untuk kementerian agama.

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Etos kerja ialah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang maupun kelompok, didalam etos kerja ada komponen yang sangat penting untuk di terapkan yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Etos kerja dalam penelitian ini lebih merunjuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya.

Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja.

Namun fenomena yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumsel di bidang Umum dan Humas belum adanya evaluasi kerja dan penilaian kinerja dimana penilaian kinerja adalah suatu perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

Penilaian kinerja seharusnya dilakukan oleh semua organisasi,

penilaian tersebut merupakan proses formal yang secara sistematis menyangkut potensi bagian pengembangan dimasa depan. Penilaian kinerja Digunakan dalam arti yang luas untuk mencakup penilaian dan pengembangan bawahan. Dalam arti yang lebih khusus penilaian itu mempunyai tujuan bersifat motivasional meningkatkan pengetahuan riset promosi dan pelatihan serta pengembangan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji pegawai maupun insentif yang layak.<sup>5</sup>

Perilaku kerja pegawai yang positif sangat erat kaitannya dengan komponen-komponen seperti sikap, perilaku, cara berpikir dan etika serta disiplin mengenai aturan-aturan kerja perusahaan.

Dari tingkat absensi Pegawai bahwa tanggung jawab dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja, Absensi merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan alat deteksi wajah yang dilakukan pada saat jam masuk kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Kemudian dari data tersebut etos kerja pegawai dapat dikatakan rendah. Ditunjuk dari hasil pengamatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumsel yang mana peneliti menemukan beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada.

---

<sup>5</sup> Achmad Sudiro, *Penilaian Kinerja*, (Malang : UB Press, 2019), h. 89

Berdasarkan hasil Observasi yang diperoleh dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki etos kerja yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yakni Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan?

## **C. Batasan Masalah**

Batasan Masalah ini digunakan untuk memperjelas masalah agar penelitian ini tidak berambai-ambai meminimalisir adanya suatu penyimpangan maupun pelebaran masalah agar penelitian dapat berjalan lebih terorganisasi, pokok pembahasan mengenai Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Selatan difokus kan pada kinerja di Bidang Umum dan Humas dimana yang menjadi sampel untuk diteliti ialah seluruh pegawai yang ada di Bidang Umum dan Humas yang berjumlah 44 orang.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoris**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai yang didalamnya menjelaskan tentang etos kerja dan juga dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Penelitian ini akan memberikan masukan terhadap pegawai kantor saat melakukan kinerja unsur etos kerja sangat penting di terapkan dan dipatuhi dalam proses kerja sehingga sumber daya manusia didalamnya dapat berjalan dengan lancar dan tujuan dari organisasi perusahaan tersebut dapat tercapai

#### **b. Bagi Prodi Manajemen Dakwah**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pustaka untuk peneliti selanjutnya dan dapat memberikan dampak yang positif serta contoh yang baik.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui susunan keseluruhan dari skripsi, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN TEORI**

Bab kedua berisi mengenai tinjauan pustaka, kerangka teori, dan hipotesis penelitian

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Bab ketiga berisi tentang pendekatan, cara atau metode yang digunakan dalam penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reabilitas data serta lokasi penelitian

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, dan pembahasan mengenai kinerja pegawai di Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

### **BAB V : PENUTUP**

Bab kelima berisi tentang kesimpulan, saran dan bagian akhir.

## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai etos kerja terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian Andri Hadiansyah (2015), Judul “*Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Metode penelitian yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Hasil penelitian ini adalah etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. AE dengan kontribusi delapan aspek etos kerja. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, Perbedaan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.<sup>6</sup>
- b. Penelitian Markoni Fauzan (2015) Judul “*Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, terhadap kinerja pegawai administrasi universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja terhadap kinerja pegawai

---

<sup>6</sup> Andri Hadiansyah, 2015. “*Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*”, dalam jurnal Al-Azhar Indonesia seri humaniora, Vol. 3 No.2 September 2015 : 150-158

administrasi universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data primer dengan sampel sebanyak 40 orang responden, menggunakan teknik systematic random sampling, analisis digunakan dengan metode regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja motivasi kerja, etos kerja secara persial berpengaruh secara searah terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini variabel etos kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, teknik sampling jenuh.<sup>7</sup>

- c. Penelitian Amelinda Pratama dan Ferryal Abadi (2018) Judul *“Analisis Pengaruh etos kerja , Hubungan kerja, dan Pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasional berdampak pada Kinerja”*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, hibingan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling-judgetment sampling. Sampel berdasarkan populasi yang ada berjumlah 152 responden, data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, hubungan kerja

---

<sup>7</sup> Markoni Fauzan, 2015. *“Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja etos kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Bengkulu”*, dalam jurnal Penelitian sosial dan politik, Vol. 4 No. 2 April-Juni 2015 : 56-60

dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel independen, dan variabel kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian menggunakan regresi linier sederhana, teknik sampling jenuh.<sup>8</sup>

- d. Penelitian Megawati dan Ampauleng (2020) Judul “*Pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan*”. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian cabang pembantu sungguminasrsa. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampel sebanyak 32 sampel dengan menggunakan metode sensu seluruh populasi menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel etos kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, menggunakan teknik sampling jenuh semua

---

<sup>8</sup> Amelinda Pratana dan Ferryal Abadi, 2018, “ *Analisis Pengaruh etos kerja, Hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan*”. Dalam jurnal Ekraith Ekonomika, Vol.1 No.2 November 2018 :84-92

populasi menjadi sampel. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.<sup>9</sup>

- e. Penelitian Nela Pima Rahmawanti (2014) Judul "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, jumlah sampel yang digunakan yaitu 79 sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dan analisis regresi linier sederhana.<sup>10</sup>

## **2. Landasan Teori**

### **a. Kinerja Pegawai**

Organisasi manapun selalu menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang optimal. Karena Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

---

<sup>9</sup> Megawati dan Ampauleng, 2020. *Pengaruh Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*" dalam jurnal Mirai Management, Vol. 5, No. 2 : 231-242

<sup>10</sup> Nela Pima Rahmawati, 2014. "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*". Dalam jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2 Maret 2014 : 1-9

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>11</sup>

Kinerja adalah sebuah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang haruslah memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif dilakukan dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi. kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menurut Cascio dan Aguinis sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Kemudian adapun indikator-indikator Kinerja Pegawai, Menurut Setiawan dan Kartika Dewi untuk

---

<sup>11</sup> Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2017),h.18

<sup>12</sup> Agung Istri Kirana Sari, *Anteseden Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021),h.

mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu atau pulang kerja dan jumlah kehadiran
- c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
- d) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.<sup>13</sup>

Adapun faktor-faktor kinerja pegawai Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau kelompok dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. faktor individual yang terdiri dari kemampuan keahlian, latar belakang dan demografi
2. faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 10

3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan struktur, dan job design.<sup>14</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode tertentu sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Etos Kerja

Kata Etos dalam bahasa Indonesia berasal dari kata Yunani *ethos* yang berarti karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa dan ideologi<sup>15</sup> Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris, *ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti moral menunjukkan karakter bermoral. Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris, kemudian *ethics* diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia.

Secara terminologis kata etos yang mengalami perubahan makna yang meluas digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan atau perilaku, penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, h. 11

<sup>15</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2016), h. 2

Dalam istilah Inggris *etos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah kuat atau lemah.<sup>16</sup>

Dari kata etos ini dikenal pula dengan kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Sikap ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (fi ahsani taqwim). Senada dengan kata ihsan didalam Al-Qur'an kita temukan pada kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh akurat, dan sempurna. Seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati.<sup>17</sup>

Toto Tasrama dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim* menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang muslim

---

<sup>16</sup> Amiruddin, *Pengaruh Etos kerja disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Biak Numfor*, (Jakarta: Qiara Media, 2019), h.10

<sup>17</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 15

adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya atau oleh masyarakat, juga meskipun tidak satu pun dari makhluk Allah, termasuk hewan dapat memanfaatkannya. Ia wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada-Nya, bekerja di minta dan di butuh kan walaupun hasil kerja itu tidak bisa dimanfaatkan oleh seorang pun.

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl : 97 mengenai kewajiban untuk bekerja yaitu :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja islami diantaranya :

1. Profesional

Pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik.

2. Tekun

Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik.

3. Jujur

Dalam bekerja bukan hanya tentang tuntutan melainkan juga ibadah, seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.

4. Amanah

Amanah dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang paling utama

5. Kreatif

Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, selalu ada penambahan dan selalu antisipatif terhadap perubahan dan selalu siap menyikapi perubahan.<sup>18</sup>

Para ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

---

<sup>18</sup> Cihwanul Kirom, 2018, "*Etos Kerja Dalam Islam*". Dalam jurnal Tawazun: Journal of sharia economic law, Vol. 1 No. 1 2018 : 64-66

- a) Bagaimana caranya melihat arti kerja itu sendiri dalam kehidupan
- b) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan itu
- c) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakinkan<sup>19</sup>.

Kemudian adapun indikator Etos Kerja menurut Salamun dkk mengemukakan indikator-indikator yang dapat untuk mengukur etos kerja diantaranya :

#### 1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu jarak dan kesulitan yang dihadapi.<sup>20</sup>

#### 2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

#### 3) Jujur

---

<sup>19</sup> Eko jalu Santoso, *Good ethos 7 etos kerja terbaik dan mulia*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012), h. 6

<sup>20</sup> Salamun dkk, *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa* (Yogyakarta: CV. Eka Putra, 1995), h.34

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 35

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.<sup>22</sup>

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.<sup>23</sup>

Adapun faktor-faktor Etos Kerja Menurut Phole Dalam Hadari ada Lima faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu :

a) Faktor Religius

Kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Menurut Elci dalam Ifw dan Tesoriero bahwa “berdasarkan sejarah, agama merupakan suatu pemikiran yang secara efektif membentuk kekuatan budaya keyakinan dan bekerja”. Bentuk kehidupan digambarkan dalam suatu pola keteladanan untuk mengenali tugas-tugas dan tindakan masyarakat sehari-hari , yang harus diterima sebagai bagian penting dalam agama .

Tiap-tiap agama mempunyai ritual tersendiri yang membentuk karakter dan cara hidup dan pelayanan sebagai panduan dasar.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 36

<sup>23</sup> *Ibid.*, h. 37

<sup>24</sup> Hadari, Nawawi. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 81

#### b) Faktor Budaya

Budaya merupakan peristiwa-peristiwa pertunjukan dan pengalaman-pengalaman dari masa lalu. Dose Ife dan Teseriero menggambarkan “budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan, budaya menentukan identitas suatu kelompok”.<sup>25</sup>

#### c) Faktor Individu

Secara empiris ditemukan bahwa orang-orang yang berorientasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu. Menurut Furnharn dalam Ife dan tesoriero, riset menyediakan bukti bahwa “norma-norma bekerja berkorelasi tinggi dengan individualisme”. Individualisme dicirikan sebagai kerja keras, bertanggung jawab dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk mengendalikan tujuan mereka. Individualisme merupakan dasar etika kerja dan aturan kerja dalam hidup seseorang.<sup>26</sup>

#### d) Dinamika Kelompok

Menurut Phole dalam Hadari “dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan oleh standard evaluasi dan ukuran-ukuran etika

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, h. 82

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 83

perilaku”. Tidak sama dengan etika, etika kerja tidak secara penuh mewakili aturan dan peraturan, tetapi hubungan dan proses yang menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui.<sup>27</sup>

e) Faktor Organisasi

Dalam lingkungan organisasi dimana etika kerja organisasi kuat dan etika kerja individual sama, etika kerja dengan etika bisnis organisasi berkombinasi sesuai dengan faktor budaya dan sosial. Etika bisnis organisasi mencerminkan persepsi, nilai-nilai, sikap, dan kebutuhan terhadap etika pekerjaan.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Jim, Ife, & Tesoriero. *Alternatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi : Community Development*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h.337

<sup>28</sup> *Ibid.* h. 338

## B. Karangka Teori

### 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

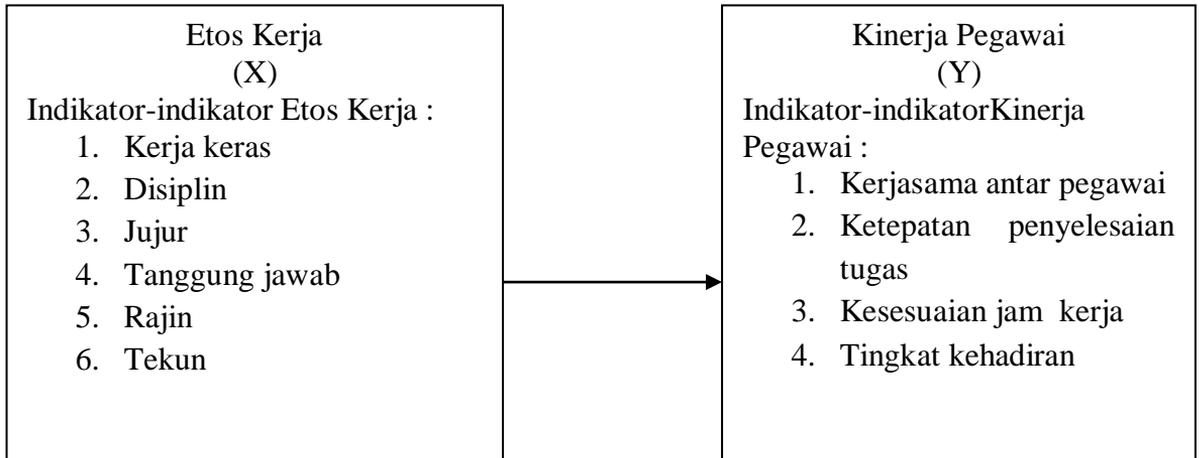
Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota atau pegawai untuk meningkatkan mutu dan nilai kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik. Menurut Salamun seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan kerja keras, Disiplin Kerja, jujur, tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai menurut teori Hasibuan yaitu kualitas kerja yang merupakan keseluruhan peralatan produksi maupun pekerjaan yang akan dilakukan kemudian kualitas kerja yaitu pencapaian kinerja kemudian kerjasama yang merupakan bagaimana hubungan kerja antar karyawan, kemudian pemanfaatan waktu atau kecepatan penyelesaian tugas yang dapat dihitung sebagai factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian penjelasan tersebut maka kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

---

<sup>29</sup> Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R.Watung, 2020, “Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai”, dalam jurnal aplikasi kebijakan publik dan bisnis, Vol. 1 No. 2 September 2020 : 289

**Tabel 2.1**  
**Karangka Pemikiran**



### **C. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian juga bisa disebut sebagai hipotesis kerja atau dengan kata lain hipotesis alternative  $H_0$  dan  $H_1$ , dimana  $H_0$  dirumuskan dengan kalimat positif yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan berdasarkan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta dan data yang ada dilapangan.

Penelitian ini mengambil pemahaman awal yakni Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan?

Dengan  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Dengan  $H_1$ : terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

# BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metodologi Penelitian

#### 1. Pendekatan atau Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi.<sup>30</sup> Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti variabel independen (X) etos kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja Pegawai.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>31</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei yaitu metode penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta atau pun data yang ada di lapangan

---

<sup>30</sup> Muhammad Ramadhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h. 6

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2016), h.

guna mencari kebenaran, metode survei yang digunakan ialah dengan penyebaran angket atau kuesioner.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek data diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti memakai dua sumber yaitu:

### a. Data Primer

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.<sup>32</sup> Data primer diperoleh langsung dari sumber asli yang dikumpulkan oleh peneliti dengan terjun langsung ke lapangan . Dimana peneliti membagikan kuesioner terhadap pegawai di bidang Umum dan Humas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas etos kerja (X), maupun variabel terikat kinerja pegawai (Y).

### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti seperti dalam bentuk dokumen penelitian, jurnal, artikel, hasil wawancara dan juga dokumentasi penelitian.<sup>33</sup> Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan mengumpulkan data dengan memperoleh dari kepustakaan dimana peneliti mendapatkan teori-teori dan pendapat para ahli serta

---

<sup>32</sup> Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 38

<sup>33</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), h 93.

beberapa buku referensi yang berhubungan dalam penelitian ini diantaranya buku karangan dari Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela yang berjudul “Manajemen Kinerja (Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja) dan buku mengenai etos kerja karangan dari Toto Tasmara yang berjudul “Membudayakan Etos Kerja Islami”

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses atau tahapan dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan, untuk mendapatkan data yang efektif dan efisien maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data yang berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan.

<sup>34</sup> Dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian.

#### b. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden di Bidang Umum dan Humas yang seluruh pegawai dalam ruangan berjumlah 44 orang untuk dijawab. <sup>35</sup> Dalam hal ini mengenai Etos Kerja di Kantor Wilayah Kementerian

---

<sup>34</sup> Conny R Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2014), h. 112

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 43

Agama Provinsi Sumatera Selatan pada Bidang Umum dan Humas.

#### 4. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan yang berada di Jl. Ade Irma Nasution No. 8, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

#### 5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.<sup>36</sup> Pada penelitian ini melibatkan dua variabel, dimana satu variabel sebagai variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y), kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

##### a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria yang ditentukan.<sup>37</sup>

##### b. Variabel Independen (X)

Etos kerja (X) adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja integral.<sup>38</sup>

#### 6. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung :Alvabeta Cv, 2019), h. 57

<sup>37</sup> Hady Siti Hadijah, 2016. "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja" dalam jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 1 Agustus 2016 : 206

<sup>38</sup> Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 5

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi (data) penelitian.<sup>39</sup> Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Umum dan Humas yang berjumlah 44 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagai kelompok yang mewakili populasi dan berperan sebagai responden.<sup>40</sup> Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi tersebut besar dan peneliti kemungkinan tidak bisa mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu dan tenaga maka peneliti dapat mengambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Umum dan Humas yang berjumlah 44 orang, karena jumlah pegawai hanya 44 orang maka seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik nonprobability sampling; sampling jenuh, yang mewakili jumlah populasi jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

---

<sup>39</sup> Eddy Roflin, *Populasi Sampel Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, (Semarang: PT. NEM, 2021), h. 5

<sup>40</sup> Eko Sudarmanto, *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 141

## 7. Uji Instrumen

Penelitian yang berkualitas sangat bergantung pada instrumen penelitian yang disusun secara sistematis dan valid.

<sup>41</sup> Didalam penelitian sangat tergantung pada tingkat kevalidan dan tingkat keandalan yang tinggi. Hal tersebut bergantung pada kualitas data yang dipakai pada pengujian tersebut seperti kuesioner dan hipotesis.

### a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. <sup>42</sup> Ghozali menyatakan bahwa validitas adalah suatu alat ukur untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu memberikan hasil suatu pengukuran yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product moment (*moment product correlation, Pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan interitem total correlation. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### Keterangan

---

<sup>41</sup> Ovan, *CAMI Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Makassar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), h. 2

<sup>42</sup> Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, (DKI Jakarta: Guepedia, 2020), h. 7

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah Responden
- $\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian skor butir dan skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor butir
- $\sum X^2$  = Jumlah skor butir kuadrat
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $\sum Y^2$  = Jumlah skor total kuadrat

Untuk mengukur validitas item pertanyaan kuesioner, peneliti akan menggunakan SPSS For Windows Versi 23. Dengan taraf signifikan 5% dengan analisis sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
  2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid
- b. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.<sup>43</sup> Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data untuk mengukur reabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, h. 17

keterangan :

$r_i$  = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma t^2$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah pertanyaan

$\sigma t^2$  = Varians total

Kriteria keputusan uji reabilitas yakni :

1. Jika  $r > 0.60$  maka instrumen tersebut bersifat reliabel
2. Jika  $r < 0.60$  maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel

Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masing butir kuesioner.<sup>44</sup>

## 8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu pendekatan atau metode dalam memproses data menjadi suatu informasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, Metode regresi linier sederhana adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan satu variabel bebas.

suatu model yang menggambarkan hubungan antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Perhitungan analisis regresi linier sederhana ini menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS versi 23. Analisis Regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas (X) dan

---

<sup>44</sup> Ovan & Andika Saputra, *CAMI Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Galesong : Yayasan ahmar cendikia indonesia, 2020),h.4

dengan variabel terikat (Y). Apabila variabel-variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, maka untuk regresi liniernya perlu menafsirkan parameter-parameter regresinya sehingga diperoleh persamaan-persamaan dibawah ini :

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan :

Y : Subjek variabel terikat yang di proyeksikan

X : Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksi

$\alpha$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik, menurut Ghozali suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik.<sup>45</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Pengelolaan Data Penelitian*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), hal. 109

<sup>46</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017), h. 108

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak di uji.<sup>47</sup>

c. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan anova. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (anova) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama.<sup>48</sup>

d. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu etos kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja Pegawai.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = Jumlah Responden

---

<sup>47</sup> M. Djazari, 2013. "Pengaruh sikap menghindari resiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa fise UNY", dalam Jurnal Nominal, Vol. 2 No. 2 tahun 2013 : 195

<sup>48</sup> Amrie Firmansyah, *Bagaimana peran Tata kelola Perusahaan dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan tanggung jawab sosial Perusahaan, Pengungkapan Resiko, Efisiensi Investasi*, (Bandung: CV. Adanu Abimata, 2021), h. 62

$H_0 = t_{hitung} < t_{tabel} =$  Etos Kerja Tidak Berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan pada Bidang Umum dan Humas

$H_1 = t_{hitung} > t_{tabel} =$  Etos Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan pada Bidang Umum dan Humas.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$$kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai Koefisien determinasi

$R_{xy}^2$  = Nilai koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Sejarah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan bermula ketika terjadi bentrokan pada bulan Januari 1948, Provinsi Sumatera Selatan dijadikan Sub dari bagian Provinsi yang awalnya berkedudukan di Pematang Siantar. Kegiatan Pemerintah pada daerah tersebut yang kemudian berpindah ke Tanjung Karang dan berikutnya pindah ke Lubuk Linggau di mana pada masa itu kesempatan Kantor Agama sudah dibentuk oleh Pemerintah Republik Indonesia, lalu kemudian dihapuskan oleh NICA tetapi tugas-tugasnya tersebut masih terus tetap dioperasikan bersama dengan tentara Republik Indonesia akan tetapi kegiatannya tidak terlalu mencuat.

Kemudian setelah mengadakan penyerahan kedaulatan dan keadaan pemerintahan itu sendiri sudah normal kembali, Gubernur Palembang dengan surat keputusannya membentuk jawatan Agama Provinsi Sumatera Selatan, yang mana daerah hukumnya meliputi Keresidenan: Palembang, Lampung, Bengkulu dan Bangka Belitung. Pada masa perkembangan berikutnya, berdasarkan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 Wilayah Sumatera Selatan dirubah dan dipecah menjadi Provinsi Sumatera Selatan dengan wilayahnya meliputi seluruh Keresidenan Lampung dan Provinsi Bengkulu meliputi wilayah Keresidenan Bengkulu. Oleh

karena itu Jawatan Agama Keresidenan di tiga wilayah tersebut menjadi Jawatan Agama Provinsi. Kemudian pada tahun 1952 K.H.A. Rasyid Siddiq dipercaya oleh pemerintah untuk menjabat sebagai kepala jawatan urusan agama Provinsi Sumatera Selatan (Kanwil Depag). Berkutnya dengan dikeluarkannya peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2010 maka penyebutan Departemen Agama kini telah menjadi Kementerian Agama. Jadi, dahulu instansi pemerintahan ini disebut dengan Kantor Wilayah Departemen Agama menjadi Kantor Wilayah Kementerian Agama.<sup>49</sup>

## 2. Visi dan Misi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Setiap instansi atau organisasi harus memiliki visi misi yang jelas agar proses perencanaan dalam pengorganisasian dapat berjalan lebih terarah dan jelas dengan tujuan agar sebuah instansi atau organisasi tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam kemajuan organisasi tersebut. Sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Nomor: Kpts/Kw.0.1/OT.01.3/296/2009, Menetapkan:

### a. Visi

Terwujudnya masyarakat Sumatera Selatan yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam

---

<sup>49</sup> Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022

kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan dan pelayanan kehidupan beragama
- 2) Memperkokoh kerukunan umat beragama
- 3) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan
- 4) Meningkatkan pelayanan haji
- 5) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga zakat infaq dan shadaqah
- 6) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.<sup>50</sup>

3. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan suatu lembaga yang memiliki tugas pokok seperti koordinasi, pembinaan, supervisi, analisis, bimbingan teknis, monitoring dan juga memiliki fungsi yang harus dilaksanakan. Berdasarkan peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama maka kedudukan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

a. Kedudukan

---

<sup>50</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Visi dan Misi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39229/visi-dan-misi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama

b. Tugas Pokok

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas melakukan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

c. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi
- 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah
- 3) Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama
- 5) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 6) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program dan

7) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.<sup>51</sup>

#### 4. Struktur Organisasi

Adapun Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan memiliki struktur atau susunan organisasi tipologi 1A yang terdiri dari :

- a. Bagian tata usaha
- b. Bidang Pendidikan Madrasah
- c. Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- d. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- e. Bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah
- f. Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf
- g. Pembimbing Masyarakat Kristen
- h. Pembimbing Masyarakat Katolik
- i. Pembimbing Masyarakat Hindu
- j. Pembimbing Masyarakat Budha
- k. Kelompok Pejabat Fungsional<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Tugas dan Fungsi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39683/tugas-dan-fungsi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022

<sup>52</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Struktur Organisasi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.go.id/artikel/view/42949/struktur-organisasi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022

## B. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan hasil data dalam penelitian ini telah dilakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada 44 responden pegawai yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Adapun deskriptif karakteristik responden sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin**  
**jenis kelamin**

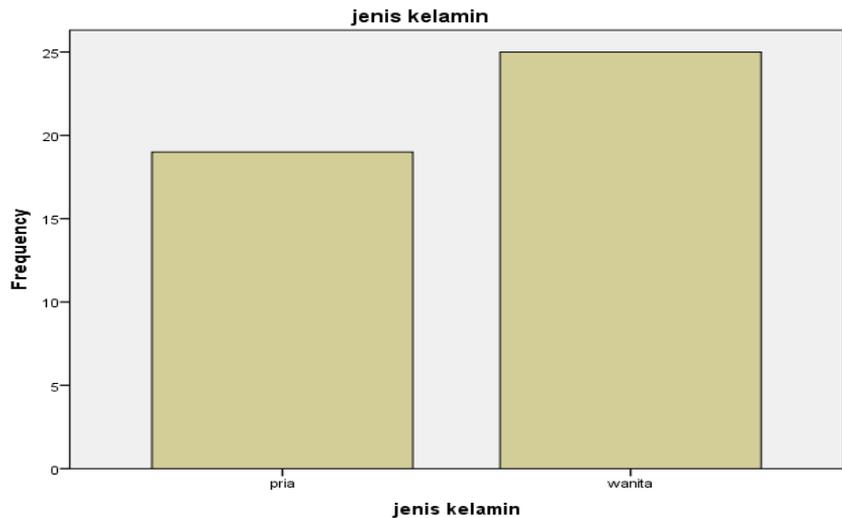
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	19	43.2	43.2	43.2
wanita	25	56.8	56.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari data pengelompokan jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 19 orang sedangkan wanita berjumlah 25 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram berikut :

**Gambar 4.1**

**Persentase responden berdasarkan jenis kelamin**



Dari diagram diatas dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan dari jenis kelamin pria adalah 43,2% sedangkan wanita adalah 56,8%. Maka dari itu berdasarkan hasil data dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin wanita lebih dominan dalam penelitian ini dan responden yang berjenis kelamin pria yang paling sedikit dalam penelitian ini.

b. Usia

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan usia**

**usia**

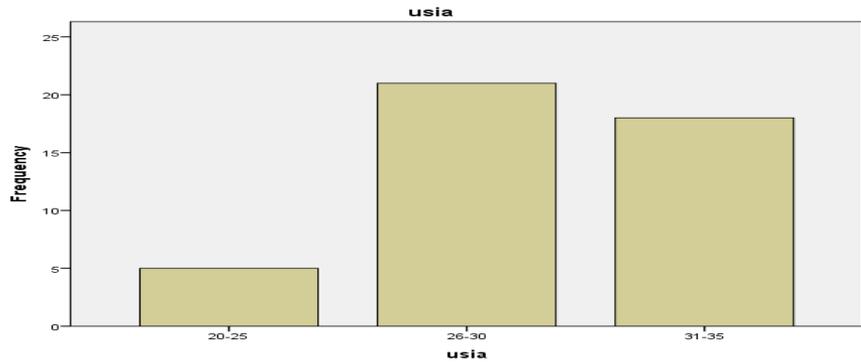
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	5	11.4	11.4	11.4
26-30	21	47.7	47.7	59.1
31-35	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan data dari pengelompokan responden dari tingkat usia dapat dilihat bahwa responden pegawai yang berusia 20-25 tahun berjumlah 5 orang, usia 26-30 tahun berjumlah 21 orang, usia 31-35 tahun berjumlah 18 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari gambar berikut.

**Gambar 4.2**

**Persentase responden berdasarkan usia**



Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan dari usia yaitu, usia 20-25 tahun adalah 14.4%, usia 26-30 tahun adalah 47.7%, usia 31-35 tahun adalah 40.9%, . dapat disimpulkan bahwa dari data karakteristik usia responden pegawai yang berusia 26-30 tahun ialah pegawai yang paling dominan dalam penelitian ini sedangkan responden pegawai yang berusia 20-25 tahun adalah yang paling sedikit dalam penelitian ini.

c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan**

**tingkat pendidikan**

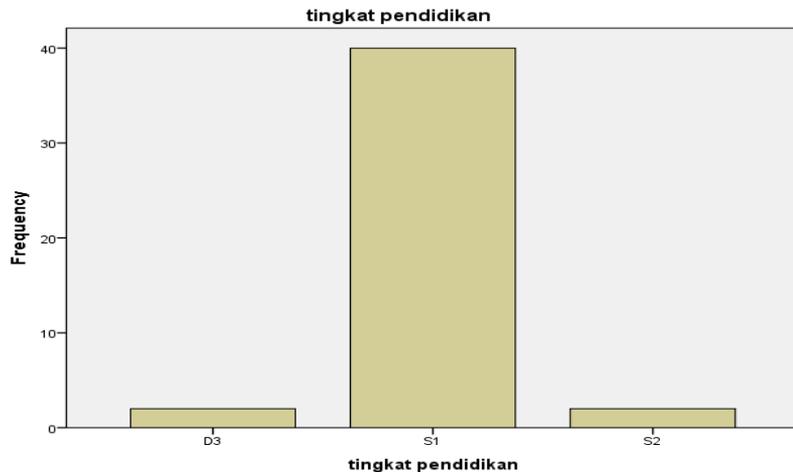
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	4.5	4.5	4.5
S1	40	90.9	90.9	95.5
S2	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan data dari pengelompokan responden dari tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa jumlah responden pegawai yang tingkat pendidikan terakhir, D3 berjumlah 2 orang, S1 berjumlah 40 orang dan S2 berjumlah 2 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari gambar berikut.

**Gambar 4.3**

**Persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan**



Dapat ketahu dari diagram diatas bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir D3 adalah 4,5%, S1 adalah 90,9%, S2 adalah 4,5%. Maka dapat disimpulkan responden pegawai yang tingkat pendidikan terakhir S1 merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian responden yang pendidikan terakhir D3 dan S2 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

d. Lama Bekerja

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan lama**  
**bekerja**

**lama kerja**

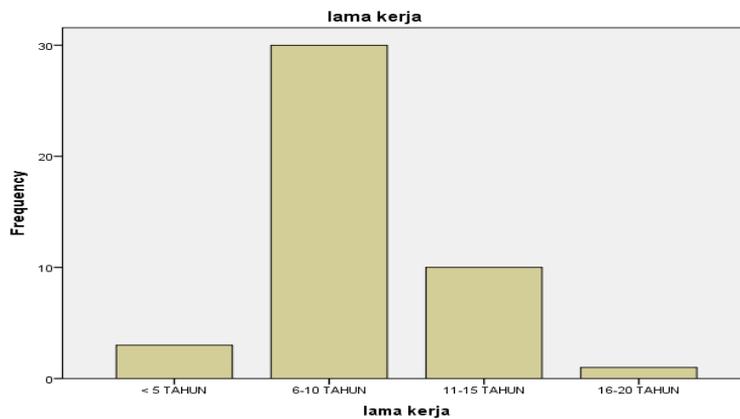
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 TAHUN	3	6.8	6.8	6.8
6-10 TAHUN	30	68.2	68.2	75.0
11-15 TAHUN	10	22.7	22.7	97.7
16-20 TAHUN	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan data responden dari tingkat lama bekerja dapat dilihat bahwa jumlah responden pegawai yang lama bekerja <5 tahun berjumlah 3 orang, 6-10 tahun berjumlah 30 orang, 11-15 tahun berjumlah 10 orang, 16-20 tahun berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 4.4**

**Persentase responden berdasarkan lama bekerja**



Dapat diketahui dari diagram diatas bahwa tingkat persentase responden pegawai berdasarkan lama bekerja yakni lama bekerja <5 tahun adalah 6,8%, 6-10 tahun 68,2%, 11-15 tahun adalah 22,7%, 16-20 tahun adalah 2.3%. maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 6-10 tahun merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini kemudian responden yang lama bekerja 16-20 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

**2. Deskriptif Variabel Responden**

Berdasarkan dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Umum dan Humas terdapat jawaban responden yang tertinggi dengan kategori SS dan yang terendah kategori STS.

Dari instrumen penelitian variabel Etos Kerja (X) dengan menggunakan alat bantu *software* komputer SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pernyataan X.1 tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal waktu, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 100.0%, Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 100.0%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.1.
- b. Berdasarkan pernyataan X.2 tentang saya tidak malu bertanya terhadap sesama rekan kerja jika ada suatu pekerjaan yang kurang di pahami, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 68,2%, setuju sebesar 31,,8%, Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 68.2%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.2.
- c. Berdasarkan pernyataan X.3 tentang saya pantang menyerah dalam bekerja, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 84,1%, setuju

sebesar 15.9%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 84.1%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.3.

- d. Berdasarkan pernyataan X.4 tentang saya mematuhi dan menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 68,2%, setuju sebesar 31.8%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 68.2%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.4.
- e. Berdasarkan pernyataan X.5 tentang saya menerima sanksi-sanksi yang diberikan apabila melakukan pelanggaran saat menjalankan pekerjaan , terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 45.5%, setuju sebesar 54,5% kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden

yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 54.5%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.5.

- f. Berdasarkan pernyataan X.6 tentang saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 47,7%, setuju sebesar 52.3%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 52.3%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.6.
- g. Berdasarkan pernyataan X.7 tentang saya amanah dalam melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan, terdapat 44 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 50,0%, setuju sebesar 50.0%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan tingkat persentase sebesar 50.0%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera

Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.7.

- h. Berdasarkan pernyataan X.8 tentang Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor, terdapat 44 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 88,6%, setuju sebesar 14.5%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 88.6%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.8.
- i. Berdasarkan pernyataan X.9 tentang Saya akan mengakui kesalahan kerja kepada atasan, terdapat 44 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 54,5%, setuju sebesar 45.5%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 54.5%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.9.
- j. Berdasarkan pernyataan X.10 tentang saya selalu mematuhi tugas yang diberikan dan menyelesaikannya,

terdapat 42 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 34,1%, setuju sebesar 65,9%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban t setuju dengan tingkat persentase sebesar 34.1%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.10.

- k. Berdasarkan pernyataan X.11 tentang saya akan tetap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan walaupun bukan dibidang kerja saya, terdapat 44 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 81,8%, setuju sebesar 18,2%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 81.8%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.11.
- l. Berdasarkan pernyataan X.12 tentang sayamemiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan, terdapat 44 responden. Yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 88,6%, setuju sebesar 11,4%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak

responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 86.6%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.12.

Kemudian Berikut hasil dari instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan alat bantu *software* komputer SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pernyataan Y.1 tentang saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 72,7%, setuju sebesar 27.3%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 72.7%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.1.
- b. Berdasarkan pernyataan Y.2 tentang saya tidak egois dalam bekerja selalu menghargai pendapat sesama rekan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 54,5%, setuju sebesar 45.5%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat

tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 54.5%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.2.

- c. Berdasarkan pernyataan Y.3 tentang saya mempunyai tujuan yang sama dengan sesama rekan kerja, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 59,1%, setuju sebesar 40.9%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 59.1%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.3.
- d. Berdasarkan pernyataan Y.4 tentang saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 70,5%, setuju sebesar 29.5%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar

70.5%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.4.

- e. Berdasarkan pernyataan Y.5 tentang saya menerima tugas meskipun tidak sesuai dengan kemampuan kinerja saya, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 45,5%, setuju sebesar 54,5%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 54.5%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.5.
- f. Berdasarkan pernyataan Y.6 tentang saya memiliki target dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 84,1%, setuju sebesar 15.9%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 84.1%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.6.

- g. Berdasarkan pernyataan Y.7 tentang saya bersedia lembur dalam melaksanakan pekerjaan bila ada tugas yang diberikan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 18,2%, setuju sebesar 81.8%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 81.8%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.7.
- h. Berdasarkan pernyataan Y.8 tentang saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 86,4%, setuju sebesar 13.6%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 86.4%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.8.
- i. Berdasarkan pernyataan Y.9 tentang saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai

sebesar 81,9%, setuju sebesar 18.2%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 81,9.7%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.9.

- j. Berdasarkan pernyataan Y.10 tentang saya selalu hadir dikantor kecuali alasan yang, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 31,8%, setuju sebesar 68.2%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 31.8%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.10.
- k. Berdasarkan pernyataan Y.11 tentang saya selalu tepat waktu masuk kerjadan selesai kerja sesuai dengan peraturan yang ada, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 88,6%, setuju sebesar 14.4%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase

sebesar 88.6%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.11.

1. Berdasarkan pernyataan Y.12 tentang saya tidak berlama-lama menggunakan waktu istirahat dalam, terdapat 44 responden. yang menjawab sangat setuju dengan nilai sebesar 86,4%, setuju sebesar 13.6%, kurang setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat diketahui bahwa banyak responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 86.4%. maka dapat disimpulkan bahwa di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan Y.12.

### 3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari tiap-tiap item pernyataan. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil suatu pengukuran yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur suatu item pernyataan kuesioner peneliti menggunakan SPSS versi 23 dengan taraf signifikan 5%, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  perhitungan  $r_{tabel}$  diperoleh dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , nilai  $n$  adalah sampel maka  $df = 32-2 = 30$  dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

Berikut ini adalah hasil uji validitas :

1) Hasil Validitas Variabel Etos Kerja (X)

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pada Variabel (X)**

No	Instrumen Penelitian	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
1	X.1	0,548 > 0,361	Valid
2	X.2	0,376 > 0,361	Valid
3	X.3	0,755 > 0,361	Valid
4	X.4	0,562 > 0,361	Valid
5	X.5	0,746 > 0,361	Valid
6	X.6	0,366 > 0,361	Valid
7	X.7	0,480 > 0,361	Valid
8	X.8	0,669 > 0,361	Valid
9	X.9	0,739 > 0,361	Valid
10	X.10	0,392 > 0,361	Valid
11	X.11	0,818 > 0,361	Valid
12	X.12	0,852 > 0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.5 dari uji validitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam angket/kuesioner mengenai variabel etos kerja (X) dinyatakan valid.

## 2) Hasil Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.6**

### **Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pada Variabel (Y)**

No	Instrumen Penelitian	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
1	Y.1	0,531 > 0,361	Valid
2	Y.2	0,645 > 0,361	Valid
3	Y.3	0,816 > 0,361	Valid
4	Y.4	0,808 > 0,361	Valid
5	Y.5	0,248 > 0,361	Tidak Valid
6	Y.6	0,786 > 0,361	Valid
7	Y.7	0,455 > 0,361	Valid
8	Y.8	0,692 > 0,361	Valid
9	Y.9	0,786 > 0,361	Valid
10	Y.10	0,404 > 0,361	Valid
11	Y.11	0,830 > 0,361	Valid
12	Y.12	0,679 > 0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.6 dari uji validitas instrumen penelitian diatas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menyatakan bahwa ada 1 item pernyataan kuesioner yang tidak valid yakni pernyataan pada Y.5 (saya menerima tugas meskipun tidak sesuai dengan kemampuan kinerja saya). Namun kuesioner/angket tetap bisa diambil dalam penelitian ini dikarenakan dalam penelitian ini 1 indikator memiliki 3 item pernyataan dan yang tidak valid

hanya 1 item pernyataan. Arikunto menyatakan bahwa instrumen yang tidak valid hasilnya akan dibuang. Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel.4.7**

**Hasil Vji Validitas Instrumen Penelitian Pada (Y)**

No	Instrumen Penelitian	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
1	Y.1	0,531 > 0,361	Valid
2	Y.2	0,645 > 0,361	Valid
3	Y.3	0,816 > 0,361	Valid
4	Y.4	0,808 > 0,361	Valid
5	Y.6	0,786 > 0,361	Valid
6	Y.7	0,455 > 0,361	Valid
7	Y.8	0,692 > 0,361	Valid
8	Y.9	0,786 > 0,361	Valid
9	Y.10	0,404 > 0,361	Valid
10	Y.11	0,830 > 0,361	Valid
11	Y.12	0,679 > 0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

1) Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X)

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pada Variabel Etos Kerja (X)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai hasil *Cronbach's Alpha* lebih besari dari 0,60. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Etos Kerja adalah 0,830. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel Etos Kerja  $0,830 > 0,60$ .

2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitass Instrumen Penelitian Pada Variabel  
Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai hasil *Cronbach's Alpha* lebih besari dari 0,60. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai adalah 0,872. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel Etos Kerja  $0,872 > 0,60$ .

#### 4. Hasil Analisis Data

##### a. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini yang digunakan ialah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov, adapun hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Variabel rasidual terdistribusi normal

$H_a$  : Variabel rasidual tidak terdistribusi normal

Pengambilan keputusan :

a) Jika probalitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima

b) Jika probalitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Adapun hasil uji normalitas (uji kolmogorov-smirnov) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**

#### Pengujian kolmogorov-smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17644307
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.060
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,185 lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ditentukan sebesar 5%.

Hasil nya yakni  $0,185 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan data residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Uji Lnearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap variabel independen yang hendak di uji. Uji ini dilakukan berdasarkan dari pengambilan keputusan dalam uji linieritas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$ , maka terdapat hubungan linier antara variabel etos kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) tapi sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel etos kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji linieritas**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Etos Kerja	Between Groups (Combined)	9.461	5	1.892	1.246	.307
	Linearity	7.646	1	7.646	5.036	.031
	Deviation from Linearity	1.815	4	.454	.299	.877
	Within Groups	57.698	38	1.518		
Total		67.159	43			

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* adalah  $0,887$  maka dapat diartikan bahwa probabilitas lebih besar dari  $0,05$  yakni  $0,887 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja

(X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang linier.

### 3) Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi (P-Value)  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varian dari dua kelompok atau lebih tidak homogen, sebaliknya jika nilai signifikansi (P-Value)  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varian dari dua kelompok data atau lebih adalah homogen. Adapun hasil dari uji homogenitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**

#### **Hasil uji homogenitas**

##### **Test of Homogeneity of Variances**

Kinerja Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.194	3	38	.325

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas varians dengan menggunakan uji *levене* menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh 0,325 dimana  $0,325 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji homogenitas dinyatakan sama (homogen).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Selatan, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji analisis regresi linier sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.367	9.226		3.725	.001
	Etos Kerja	.382	.164	.337	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.13 diatas bahwa hasil yang diperoleh data kuesioner yang dimasukkan ke dalam alat bantu *software* SPSS versi 23 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$y = \alpha + bx$$

$$y = 34.367 + 0,382x$$

Hasil regresi linier dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 adapun penentuan penerimaan dan penolakan hipotesis , jika terjadi signifikansi <0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa 0,025 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa

variabel etos kerja (X) berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel etos kerja (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka dengan itu dinyatakan signifikansi jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$  (uji dua arah) dengan rumus  $df = n-2$  ( $44-2 = 42$ ) kemudian diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,682, maka dapat diperhitungkan hipotesis dari uji t masing masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil uji parsial (uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.367	9.226		3.725	.001
	Etos Kerja	.382	.164	.337	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan dari tabel diatas maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja (X) sebesar 2,323 yang artinya  $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 1,682$  dan nilai signifikansi yaitu 0,025  $< 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi / R Square ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel etos kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari tabel perhitungan statistik menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji koefisien determinasi R square ( $R^2$ )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.093	1.19037

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,337 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,114 , maka dapat disimpulkan bahwasannya pada penelitian ini Variabel Etos Kerja (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,4 %.

## 6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil perhitungan uji  $t$   $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 1,682$  dan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Andri Hadiansyah (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja dalam penelitian ini lebih merujuk kepada kualitas kepribadian setiap pegawai agar terwujudnya hasil kerja yang ideal, artinya pegawai perlu memiliki etika kerja yakni berakhlak yang berkaitan dengan nilai baik atau buruknya tingkah laku dalam bekerja serta memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai di Bidang umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kejujuran, jujur adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian dari sikap antara perkataan dan perbuatan dengan jujur maka akan meningkatnya etos kerja yang positif. Jujur juga merupakan sikap yang harus tertanam dalam diri setiap muslim karena dengan jujur akan terhindar dari fitnah dan perbuatan-perbuatan yang tercela lainnya.

Sebagaimana dalam Al-Qur'an yang menjadi landasan penguat agar setiap muslim dan juga seorang pegawai haruslah memiliki sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan,

Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahzab ayat 70

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar”.

Dari ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang hendaklah berkata dan berbuat jujur, Allah SWT memerintahkan hamba nya untuk selalu berkata benar walaupun hal itu bertentangan dengan kepentingan dirinya sendiri. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai hendaklah mengerjakan tugas dengan tulus dan sungguh-sungguh agar dapat dipercaya ketika melakukan tindakan. Sikap jujur ini adalah hal penting yang harus ada di jiwa setiap pegawai, Dengan adanya sikap jujur ini maka akan membuka pandangan akan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat terhindar dari fintah dan juga mendapatkan kepercayaan oleh sesama reka kerja sehingga dengan hal ini maka suatu kinerja akan meningkat.

Pegawai di Bidang Umum dan Humas memiliki etos kerja yang tinggi dapat juga dilihat dari sikap disiplin, Disiplin adalah suatu sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dari sikap pegawai dalam

melaksanakan tugas nya selalu menaati peraturan perusahaan dan selalu datang kerja tepat waktu dan juga memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin, maka hal ini dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan peraturan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Phole ada faktor religius yang dapat mempengaruhi etos kerja<sup>53</sup> faktor religius merujuk kepada kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Kerja sama tim atau kelompok didalam suatu organisasi adalah usaha bersama dimana individu maupun kelompok bersama-sama berinteraksi menyatukan pendapat, saran dan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan bersama.

Kerja sama tim dalam sebuah instansi sangatlah penting karena dengan kerja sama maka akan menumbuhkan kekompakkan dan rasa saling percaya satu sama lainnya dan juga dapat meringankan pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan adanya kerja sama antar pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh Pegawai di Bidang Umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi ialah pegawai menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dan memiliki tujuan perusahaan yang sama maka dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

---

<sup>53</sup> Hadari, Nawawi. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 81

Faktor religius dalam penelitian ini pegawai di Bidang Umum dan Humas yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari sikap Amanah dalam bekerja. Amanah dalam bekerja artinya dapat dipercaya oleh sesama rekan kerja maupun atasan, sikap amanah ini dapat menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan suatu kinerja karena berhasilnya tujuan perusahaan tak luput dari kerja sama tim yang dapat dipercaya satu sama lain nya.

Tidak hanya amanah, dalam bekerja seorang muslim harus memiliki etos kerja islami diantaranya nya profesional dan tekun, Allah SWT berfirman dalam Qs. Al-Bayyinah 98:7

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS. al-Bayyinah, 98:7)

Pekerjaan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik untuk memperoleh hasil maksimal yang diharapkan oleh perusahaan. Pegawai di bidang umum dan humas memiliki etos kerja yang baik dapat dilihat dari sikap kerja keras artinya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, berupaya semaksimal mungkin dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperintahkan dengan aturan dan arahan yang telah

ditetapkan. Sikap ini dapat di tunjukkan oleh pegawai yang pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun hadits mengenai kerja keras dalam etos kerja sebagai pedoman untuk setiap pegawai agar selalu semangat pantang menyerah dalam bekerja yaitu :

Hadits Tentang Kerja Keras Dalam Etos Kerja

وَعَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الزُّبَيْرِ بْنِ الْعَوَّامِ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: لِأَنَّ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبْلَهُ ثُمَّ يَأْتِي الْجَبَلَ فَيَأْتِي بِحُزْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعُهَا فَيَكْفَى اللَّهَ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Artinya: Dari Abi Abdillah (Zubair) bin Awwam Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya, seorang di antara kalian membawa tali-talinya dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar yang diletakkan di punggungnya untuk dijual sehingga ia bisa menutup kebutuhannya, adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain, baik mereka memberi atau tidak”. [HR Bukhari].

Hadits diatas memiliki makna yang tersirat tentang bagaimana seharusnya etos kerja yang harus ditampilkan oleh seorang muslim. Seorang pegawai dengan etos kerja yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan melalui program software SPSS versi 23 mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh Etos Kerja secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Bidang Umum dan Humas, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil regresi yang telah di uji menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai  $t_{hitung}$  2,323 dan  $t_{tabel}$  1,682. Maka dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan juga dalam uji t nilai signifikansi untuk variabel Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,025 < 0,05$ . maka dari itu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Etos Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai hasil Uji Koefisien R Square menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Umum dan Humas. Dengan nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,114. Artinya besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 11,4%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut terdapat beberapa saran dari penulis yaitu :

1. Setelah dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dalam hal penerapan Etos Kerja yang benar-benar dijalankan misalnya seperti selalu menghargai waktu menjalankan kewajiban dalam bekerja karena dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor tersebut. Peneliti juga menyarankan bahwa etos kerja yang sudah tertanam dalam diri setiap pegawai harus dapat terus dikembnagkan agar bisa menjadi aset organisasi sehingga publik tahu mengenai etos kerja yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah jumlah responden Pegawai karena semakin banyak responden yang akan diteliti semakin besar hasil kevalidan dalam penelitian ini. dan juga dapat menambah jumlah variabel seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja agar pengetahuan dalam penelitian ini bisa berkembang dan juga menambah wawasan serta melahirkan pengetahuan baru tentang etos kerja dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Amiruddin, 2019. *Pengaruh Etos kerja disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Biak Numfor*, Jakarta: Qiara Mediah
- Anoraga, 2006. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Ce Gunawan, 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Pengelolaan Data Penelitian*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Darma Budi, 2020. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, DKI Jakarta: Guepedia
- Fauzan Markoni, 2015. “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja etos kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas Prof. Dr. Hazarin SH Bengkulu”, dalam jurnal Penelitian sosial dan politik, Vol. 4 No. 2 April-Juni 2015
- Firmansyah Amrie, 2021. *Bagaimana peran Tata kelola Perusahaan dalam Penghindaran Pajak, Pengungkapan tanggung jawab sosial Perusahaan, Pengungkapan Resiko, Efisiensi Investasi*, Bandung: CV. Adanu Abimata
- Ginting Desmon, 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Hadiansyah Andri, 2015. “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE”, dalam jurnal Al-Azhar Indonesia seri humaniora, Vol. 3 No.2 September 2015
- Hady Siti Hadijah, 2016. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja” dalam jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 1 Agustus 2016

- Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R.Watung, 2020, “*Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai*”, dalam jurnal aplikasi kebijakan publik dan bisnis, Vol. 1 No. 2 September 2020
- Istri Kirana Sari, Agung, 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Visi dan Misi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39229/visi-dan-misi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Struktur Organisasi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.go.id/artikel/view/42949/struktur-organisasi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kanwil Kemenag Sumsel, *Tugas dan Fungsi Kanwil*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39683/tugas-dan-fungsi-kanwil>, Diakses tanggal 16 Januari 2022
- Kirom Cihwanul, 2018, “*Etos Kerja Dalam Islam*”. Dalam jurnal Tawazun: Journal of sharia economic law, Vol. 1 No. 1 2018
- Kurniaty Hasriani Aprizal, 2020. *Pengaruh kedisiplinna terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area IV pamasukan Kota Makassar*” dalam jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6, No. 2
- M. Djazari, 2013. “*Pengaruh sikap menghindari resiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowladge sharing pada mahasiswa fise UNY*”, dalam Jurnal Nominal, Vol. 2 No. 2 tahun 2013

- Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditamah
- Nanda Harry Mardika dan Jepry, 2020. “*Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas sindo Ekspres*”. Dalam jurnal *Emba*, Vol. 8 No. 1 Februari 2020
- Nawawi Hadari, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Oei Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Oktaria Ririn, *Pegawai honorer Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan*, Wawancara tanggal 1 november 2021.
- P. Siagian Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksarah.
- Purnomo Rochmat Aldy, 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Ponorogo: CV. Wade Group
- Ramadhan Muhammad, 2021, *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Ridwan Asep, 2020, “*Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT pacific indah pratama jakarta*”. Dalam jurnal *Madani: ilmu pengetahuan teknologi dan humaniora*, Vol.3 No.1 Maret 2020
- Roflin Eddy, 2021. *Populasi Sampel Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, Semarang: PT. NEM
- Salamun dkk, . 1995 *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*: CV. Eka Putra

- Santoso Eko jalu, 2012. *Good ethos 7 etos kerja terbaik dan mulia*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Sarwono Jonathan, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Semiawan Conny R, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo
- Sinambela, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta Cv,
- Suryabrata Sumadi, 1987. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali.
- Tasmara Toto, 2018. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002
- Tesoriero. Jim, Ife, 2008. *Alternatif Pengembangan Masyarakat Di Era Globalisasi : Comunity Development*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, jakarta: Rajawali Pers
- Yudiaatmaja Fridayana, 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Zakariah M. Askari, 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Action Research Development*, Jakarta: Yayasan Pondok Pesantren AL-Mawaddah Warrahmah Kaloka

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### INSTRUMEN PENELITIAN

**Nama** : Awalia Nabilla

**Nim** : 1830504055

Skripsi dengan judul :

#### **PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Responden yang terhormat,

Bersama dengan ini saya Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi , yang mana dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir guna menyelesaikan pendidikan saya di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Saya Mohon kiranya bagi Responden Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam pengambilan dan pengisian data kuesioner ini dengan apa adanya dan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan yang berlangsung, sangat dibutuhkan pendapat dari Responden Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini.

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia :  20-25  26-30  
 31-35  36-40  
 41-45  46-50

Tingkat Pendidikan :  SMA  D3

S1  S2

Lama Kerja :  < 5 Tahun

6-10 Tahun

11-15 Tahun

16-20 Tahun

>20 Tahun

### **PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN :**

Kuesioner ini dibuat untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

Pilihlah sesuai dengan pendapat dan pengalaman anda bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan serta berikan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap pernyataan-pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja, dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya.

## PENDAPAT RESPONDEN

### Etos Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal waktu					
2.	Saya tidak malu bertanya terhadap sesama rekan kerja jika ada suatu pekerjaan yang kurang di pahami					
3.	Saya pantang menyerah dalam bekerja					
<b>Disiplin</b>						
4.	Saya mematuhi dan menaati peraturan yang telah di buat oleh perusahaan					
5.	Saya menerima sanksi-sanksi yang diberi Kan apabila melakukan pelanggaran saat menjalankan pekerjaan					
6.	Saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu					

<b>Jujur</b>					
7.	Saya amanah dalam melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang di berikan				
8.	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan aturan kantor				
9.	Saya akan mengakui kesalahan kerja kepada atasan				
<b>Tanggung Jawab</b>					
10.	Saya selalu memenuhi tugas yang diberikan dan menyelesaikannya				
11.	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan walaupun bukan dibidang kerja saya				
12.	Saya memiliki komitmen yang kuat dalam Menyelesaikan pekerjaan				

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Sama antar Pegawai</b>						
1.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
2.	Saya tidak egois dalam bekerja selalu meng-hargai pendapat sesama rekan kerja					
3.	Saya mempunyai tujuan yang sama dengan Sesama rekan kerja					
<b>Ketetapan Penyelesaian Tugas</b>						
4.	Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya menerima tugas meskipun tidak sesuai dengan kemampuan kinerja saya					
6.	Saya memiliki target dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai					
<b>Kesesuaian Jam Kerja</b>						
7.	Saya bersedia lembur dalam melaksanakan					

	Pekerjaan bila ada tugas yang diberikan					
8.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan					
9.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan Sebaik mungkin					
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
10.	Saya selalu hadir di kantor kecuali alasan yang syar'i					
11.	Saya selalu tepat masuk kerja dan selesai kerja sesuai dengan peraturan yang ada					
12.	Saya tidak berlama-lama menggunakan waktu Istirahat dalam bekerja					

## Lampiran 2

### Data angket hasil penelitian Etos Kerja (X)

No Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total X
1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
7	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
12	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55
13	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	57
18	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	56
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
23	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
26	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56

### Data angket hasil penelitian Etos Kerja (X)

27	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55
28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
29	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	56
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
31	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	55
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	56
33	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55
34	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	56
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
36	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	55
37	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
38	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
39	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
40	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	55
41	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	55
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	55
43	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55

### Lampiran 3

#### Data Angket Hasil Penelitian Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56
3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	54
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
6	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	54
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	56
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56
11	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
13	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
14	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	56
15	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
18	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	56
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
23	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54
24	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	56
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57

27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
28	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
30	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
32	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	56
33	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	54
34	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	56
35	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	55
36	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
37	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
38	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	54
39	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
40	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53
41	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	55
42	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	55
43	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56

## Lampiran 4

### Data Karakteristik Responden

Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Lama Kerja
Roudhotul Jannah	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Wahyu Akbar	Pria	41-45	S1	16-20 Tahun
Nyayu Zubaidah	Wanita	31-40	S1	11-15 Tahun
Suharyanto	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun
Irfan	Pria	26-30	S1	11-15 Tahun
Ririn	Wanita	20-25	S1	6-10 Tahun
Sukron	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun
Nana Yunita	Wanita	20-25	D3	<5 Tahun
Wawan	Pria	31-40	S2	11-15 Tahun
Idrus	Pria	26-30	S1	6-10 Tahun
Putri	Wanita	20-25	D3	6-10 Tahun
Qudus	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun
Heru	Pria	26-30	S1	6-10 Tahun
Reza	Pria	31-40	S1	6-10 Tahun
Yusri	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun
Fasih	Pria	31-40	S1	6-10 Tahun
Abi	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun
Hidayat	Pria	26-30	S1	6-10 Tahun
Miftah	Wanita	31-40	S1	6-10 Tahun
Widya	Wanita	31-40	S1	11-15 Tahun
Nailul	Pria	31-40	S1	6-10 Tahun
Rubiyah	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Reza	Pria	31-40	S1	6-10 Tahun
Karina	Wanita	31-40	S1	6-10 Tahun
Lili Silvia	Wanita	26-30	S1	<5 Tahun
Indriani	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Olan	Pria	31-40	S1	11-15 Tahun

Rudianto	Pria	26-30	S1	6-10 Tahun
Titi Haryanti	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Merlyn	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Firdaus	Pria	26-30	S1	6-10 Tahun
Iskandar	Pria	31-40	S1	6-10 Tahun
Rinai Rohalifah	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Ayu Permatasari	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Rizki Amelia	Wanita	31-40	S1	6-10 Tahun
Wiwik Hidayah	Wanita	31-40	S2	6-10 Tahun
Novi Sariani	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Nia Hermayanti	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Nova Miranti	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Sri Widdia	Wanita	26-30	S1	<5 Tahun
Ani Apriyani	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Ria Susanti	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun
Rosanti	Wanita	20-25	S1	6-10 Tahun
Eka Ningsih	Wanita	26-30	S1	6-10 Tahun

**Statistics**

		jenis kelamin	usia	tingkat pendidikan	lama kerja
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.57	2.36	3.00	2.20
Minimum		1	1	2	1
Maximum		2	4	4	4

**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	19	43.2	43.2	43.2
	wanita	25	56.8	56.8	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	4	9.1	9.1	9.1
	21-25	21	47.7	47.7	56.8
	26-30	18	40.9	40.9	97.7
	31-35	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

**tingkat pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.5	4.5	4.5
	S1	40	90.9	90.9	95.5
	S2	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**lama kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 TAHUN	3	6.8	6.8	6.8
	6-10 TAHUN	30	68.2	68.2	75.0
	11-15 TAHUN	10	22.7	22.7	97.7
	16-20 TAHUN	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

## Lampiran 5

### Tabel nilai-nilai r product moment

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lampiran 6

### Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

**Correlations**

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total X
X.1 Pearson Correlation	1	.166	.325	.249	.194	.050	.029	.287	.351	.241	.392	.359	.548**
Sig. (2-tailed)		.380	.080	.185	.305	.795	.880	.124	.067	.199	.032	.052	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2 Pearson Correlation	.166	1	.224	-.035	.331	.120	-.055	.135	.354	.155	.135	.388	.376
Sig. (2-tailed)	.380		.235	.853	.074	.529	.771	.477	.055	.414	.477	.034	.041
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3 Pearson Correlation	.325	.224	1	.315	.404	.367	.465**	.829**	.579**	-.144	.641**	.709**	.755**
Sig. (2-tailed)	.080	.235		.090	.027	.046	.010	.000	.001	.447	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4 Pearson Correlation	.249	-.035	.315	1	.472**	-.042	.489**	.380*	.207	.137	.558**	.441*	.562**
Sig. (2-tailed)	.185	.853	.090		.008	.825	.006	.038	.273	.472	.001	.015	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5 Pearson Correlation	.194	.331	.404	.472**	1	.126	.292	.385*	.644**	.466**	.537**	.631**	.746**
Sig. (2-tailed)	.305	.074	.027	.008		.508	.117	.035	.000	.009	.002	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6 Pearson Correlation	.050	.120	.367	-.042	.126	1	.083	.191	.106	.231	.191	.274	.366*
Sig. (2-tailed)	.795	.529	.046	.825	.508		.663	.311	.577	.218	.311	.143	.047
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7 Pearson Correlation	.029	-.055	.465**	.489**	.292	.083	1	.374*	.189	.000	.374*	.342	.480**
Sig. (2-tailed)	.880	.771	.010	.006	.117	.663		.042	.317	1.000	.042	.064	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8 Pearson Correlation	.287	.135	.829**	.380*	.385*	.191	.374*	1	.423*	-.131	.659**	.558**	.669**
Sig. (2-tailed)	.124	.477	.000	.038	.035	.311	.042		.020	.492	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9 Pearson Correlation	.351	.354	.579**	.207	.644**	.106	.189	.423*	1	.211	.561**	.783**	.739**
Sig. (2-tailed)	.057	.055	.001	.273	.000	.577	.317	.020		.263	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10 Pearson Correlation	.241	.155	-.144	.137	.466**	.231	.000	-.131	.211	1	.261	.137	.392
Sig. (2-tailed)	.199	.414	.447	.472	.009	.218	1.000	.492	.263		.163	.472	.032
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.11 Pearson Correlation	.392	.135	.641**	.558**	.537**	.191	.374*	.659**	.561**	.261	1	.737**	.818**
Sig. (2-tailed)	.032	.477	.000	.001	.002	.311	.042	.000	.001	.163		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.12 Pearson Correlation	.359	.388	.709**	.441*	.631**	.274	.342	.658**	.783**	.137	.737**	1	.852**
Sig. (2-tailed)	.052	.034	.000	.015	.000	.143	.064	.001	.000	.472	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X Pearson Correlation	.548**	.376*	.755**	.562**	.746**	.366*	.480**	.669**	.739**	.392*	.818**	.852**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.041	.000	.001	.000	.047	.007	.000	.000	.032	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total.Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.562**	.418*	.380*	.000	.499**	.203	.111	.327	-.197	.613**	.193	.531**
Sig. (2-tailed)		.001	.021	.038	1.000	.005	.282	.558	.078	.297	.000	.307	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.562**	1	.524**	.480**	.000	.558**	.280	.342	.408*	.076	.489**	.226	.645**
Sig. (2-tailed)	.001		.003	.007	1.000	.001	.134	.064	.025	.691	.006	.230	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.418*	.524**	1	.612**	.133	.534**	.285	.464**	.534**	.382*	.591**	.706**	.816**
Sig. (2-tailed)	.021	.003		.000	.482	.002	.127	.010	.002	.037	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	.380*	.480**	.612**	1	.000	.757**	.222	.533**	.757**	.188	.853**	.431*	.808**
Sig. (2-tailed)	.038	.007	.000		1.000	.000	.239	.002	.000	.319	.000	.017	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	.000	.000	.133	.000	1	.163	.164	.158	.000	.175	.000	.152	.248
Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.482	1.000		.390	.385	.404	1.000	.356	1.000	.422	.187
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	.499**	.558**	.534**	.757**	.163	1	.080	.463**	.683**	.204	.772**	.356	.786**
Sig. (2-tailed)	.005	.001	.002	.000	.390		.673	.010	.000	.278	.000	.053	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	.203	.280	.285	.222	.164	.080	1	.260	.241	.402*	.260	.150	.455
Sig. (2-tailed)	.282	.134	.127	.239	.385	.673		.165	.200	.028	.165	.429	.012
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	.111	.342	.464**	.533**	.158	.463**	.260	1	.617**	.221	.550**	.577**	.692**
Sig. (2-tailed)	.558	.064	.010	.002	.404	.010	.165		.000	.241	.002	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9 Pearson Correlation	.327	.408*	.534**	.757**	.000	.683**	.241	.617**	1	.204	.772**	.505**	.786**
Sig. (2-tailed)	.078	.025	.002	.000	1.000	.000	.200	.000		.278	.000	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10 Pearson Correlation	-.197	.076	.382*	.188	.175	.204	.402*	.221	.204	1	.055	.414*	.404*
Sig. (2-tailed)	.297	.691	.037	.319	.356	.278	.028	.241	.278		.772	.023	.027
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11 Pearson Correlation	.613**	.489**	.591**	.853**	.000	.772**	.260	.550**	.772**	.055	1	.433*	.830**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.000	1.000	.000	.165	.002	.000	.772		.017	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12 Pearson Correlation	.193	.226	.706**	.431*	.152	.356	.150	.577**	.505**	.414*	.433*	1	.679**
Sig. (2-tailed)	.307	.230	.000	.017	.422	.053	.429	.001	.004	.023	.017		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total.Y Pearson Correlation	.531**	.645**	.816**	.808**	.248	.786**	.455	.692**	.786**	.404*	.830**	.679**	1
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.187	.000	.012	.000	.000	.027	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 7

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

## Lampiran 8

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17644307
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.060
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Etos Kerja	Between Groups (Combined)	9.461	5	1.892	1.246	.307
	Linearity	7.646	1	7.646	5.036	.031
	Deviation from Linearity	1.815	4	.454	.299	.877
	Within Groups	57.698	38	1.518		
Total		67.159	43			

#### Uji Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

#### Kinerja Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.194	3	38	.325

## Lampiran 9

### Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.367	9.226		3.725	.001
	Etos Kerja	.382	.164	.337	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 10

### Tabel nilai Uji t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526	
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520	
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515	
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510	
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505	
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500	
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496	
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492	
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488	
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484	
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480	
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476	
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473	
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470	
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466	
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463	
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460	
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457	
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454	
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452	
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449	
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447	
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444	
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442	
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439	
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437	
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435	
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433	
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431	
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429	
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427	
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425	
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423	
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421	
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420	
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418	
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416	

## Lampiran 11

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.367	9.226		3.725	.001
	Etos Kerja	.382	.164	.337	2.323	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Uji R<sup>2</sup>

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.093	1.19037

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 12

### Dokumentasi pada saat penelitian



Foto 1 : foto depan Kanwil Kemenag Sumsel



Foto 2 : foto depan bidang umum dan humas Kanwil Kemenag Sumsel



foto 3: izin menyebar kuesioner/angket dan juga meminta data lainnya



Foto 4 : permintaan data mengenai sejarah Kanwil Kemenag Sumsel dan Bidang umum dan humas



Foto 5 : selesai penelitian

## Lampiran 13

### Surat izin pembimbing

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
NOMOR : 01 TAHUN 2022

TENTANG

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU ( S.1 )  
BAGI MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program sarjana (S1) bagi Mahasiswa, maka perlu ditunjuk *Tenaga ahli sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing kedua yang bertanggung jawab dalam rangka penyelesaian Skripsi Mahasiswa.*
2. Bahwa untuk lancarnya tugas pokok itu, maka perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan (SKD) tersendiri. Dosen yang ditunjuk dan tercantum dalam SKD ini memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan tinggi;
3. Keputusan Menteri Agama RI No. 53 Tahun 2015 tentang Organisasi dan tata kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
4. Keputusan Menteri Agama RI No. 62 tahun 2015 tentang statuta UIN Raden Fatah Palembang;
5. Keputusan Menteri Agama RI No. 27 Tahun 1995 tentang Kurikulum Nasional Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri;
6. Keputusan Menteri Agama RI No. 232 Tahun 1991 yang telah disempurnakan dengan Keputusan Menteri Agama No. 298 Tahun 1993.

#### MEMUTUSKAN

#### MENETAPKAN

- Pertama : Menunjuk sdr. : 1. Dr.Eni Murdiati, M.Hum NIP : 19680226 199403 2 006  
2. Hidayat, S.Ag.,M.Hum NIP : 19700116 199603 1 002

Dosen Fakultas Dakwah UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa :

Nama : AWALIA NABILLA  
NIM/Jurusan : 1830504055 / MD  
Semester/Tahun : VII / 2021 – 2022  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

- Kedua : Berdasarkan masa studi tanggal 05 Bulan Juni Tahun 2022.  
ketiga : Keputusan ini mulai berlaku satu tahun sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.



DITETAPKAN DI : PALEMBANG  
PADA TANGGAL : 05 - 01 - 2022  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI,  
Achmad Syarifudin

#### Tembusan:

- 1.Rektor UIN Raden Fatah Palembang
- 2.Ketua Prodi KPI / BPI / Jurnalistik / MD / PMI Fakultas Dakwah UIN RF Palembang
3. Mahasiswa yang Bersangkutan
- 3.Mahasiswa Yang Bersangkutan

## Lampiran 14

### Surat izin penelitian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi



## UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Nomor : B. 339/Un.09/V.1/PP.00.9/02/2023  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

24 Februari 2022

Kepada Yth.  
Kepala Kanwil Kemenag Prov. Sumatera Selatan  
Jl. Ade Irma Nasution No. 8 Sungai Pangeran  
Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka menyelesaikan penulisan karya ilmiah berupa skripsi/makalah mahasiswa kami;

N a m a : Awalja Nabila  
Smt / Tahun : VIII/2021-2022  
NIM / Jurusan : 1830504055 /Manajemen Dakwah  
A l a m a t : Desa Tebing Gerinting Selatan, Indralayan Selatan, Ogan Ilir  
Waktu Penelitian : 25 Februari s.d 30 Maret 2022  
J u d u l : *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil  
Kemenag Sumsel*

Sehubungan dengan itu kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu semoga berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di lingkup wilayah kerja Bapak/Ibu, sehingga memperoleh bahan-bahan yang dibutuhkan, untuk kemudian digunakan dalam penyusunan tugas mata kuliah tersebut. Semua bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata untuk perkembangan Ilmu pengetahuan dan tidak akan dipublikasikan untuk umum.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Knowledge, Quality & Integrity



## Lampiran 15

### Surat izin penelitian dari Kanwil Kemenag Sumsel



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Jalan Ade Irma Nasution Nomor 08 (Jalan Kapten A. Rivai) Palembang 30129  
Telepon : (0711) 351668 – 378607 – 322291 Faksimili : (0711) 378607  
Website : <http://sumsel.kemenag.go.id> e-mail : [kanwilsumsel@kemenag.go.id](mailto:kanwilsumsel@kemenag.go.id)

Nomor : B-357 /KW.06.2.3/PP.00/3/2022 g Maret 2022  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

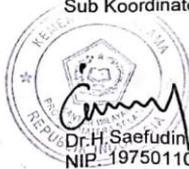
Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang , Nomor : B.339/Un.09/V.1/PP.00.9/02/2022 tanggal 24Februari 2022 Perihal : Permohonan Izin Penelitian/Riset, maka bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : Awalia Nabila  
NIM : 1830504055  
Prodi / Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kemenag Sumsel

Berdasarkan permohonan tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui untuk melaksanakan penelitian / riset di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Selatan dari tanggal 25 Februari 2022 s/d 30 Maret 2022.

Demikianlah untuk dapat dimaklumi, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
a.n. Kepala  
Kepala Bagian Tata Usaha  
U.b  
Sub Koordinator Umum dan Humas



Dr.H.Saefudin S. Ag, M.Si  
NIP.1975011052003121002

Tembusan Yth.  
1. Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov. Sumsel ;  
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN RF  
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Lampiran 16

### Daftar perbaikan skripsi

#### DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Awalia Nabilla  
NIM : 1830504055  
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah  
Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

NO	DAFTAR PERBAIKAN	HALAMAN
1.	Menghilangkan wawancara di latar belakang dan menjadikan kalimat biasa	4
2.	menambahkan teori kinerja pegawai	24

Palembang, 06- Juli - 2022

PENGUJI I



Dr. Nurseri Hasnah Nasution, M. Ag

NIP. 197804142002122004

## Lampiran 17

### Daftar perbaikan skripsi

#### DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Awalia Nabilla

NIM : 1830504055

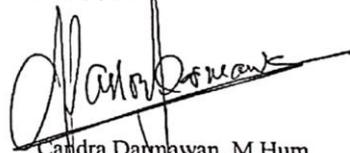
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah  
Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

NO	DAFTAR PERBAIKAN	HALAMAN
1.	Melampirkan bukti wawancara yang terdapat di latar belakang	4
2.	Perbaikan kata di instrumen penelitian	90

Palembang, 06 Juli - 2022

PENGUJI II,



Candra Darmawan, M.Hum  
NIP. 197306071998031004

## Lampiran 18

### Surat izin penjiilidan skripsi

#### PERMOHONAN PENJILIDAN SKRIPSI

**Kepada Yth,**  
Dekan Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Raden Fatah  
Palembang

*Assalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Berdasarkan dengan surat keterangan ini, kami beritahukan bahwa setelah mengadakan pemeriksaan serta perbaikan seperlunya sesuai dengan kebutuhan, maka berpendapat bahwa:

Nama : Awalia Nabilla

NIM : 1830504055

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah  
Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Telah dipersetujui untuk dilakukan penjiilidan berdasarkan atas ketentuan yang berlaku. Demikian surat ini dibuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

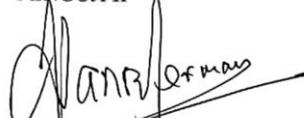
Palembang, 06 - Juli - 2022

PENGUJI I



Dr. Nurseri Hasnah Nasution, M.Ag  
NIP. 197804142002122004

PENGUJI II



Candan Darmayan, M.Hum  
NIP. 197306071998031004

