PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)

SKRIPSI

Oleh:

Devy Prameswari

NIM: 210816151

Dosen Pembimbing:

Yulia Anggraini, M.M.

NIDN: 2004078302

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

ABSTRAK

Devy Prameswari, 2020. *Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah KC. Kediri)*. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah (PS). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing Yulia Anggraini M.M.

Kata Kunci : Perilaku, Tempat Kerja, Prestasi Kerja

Agar mampu bersaing dengan Bank lain, suatu perusahaan perbankan harus mencapai keberhasilan dan keefektifan tujuan organisasi yang memiliki SDM berkualitas, kompeten, visioner, dan berkinerja optimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya etika kerja, karena perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria manajerial yang baik, melainkan perusahaan yang memiliki etika kerja baik. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karena lingkungan kerja menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) menganalisa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri, (2) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri, (3) mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerjasecara simultan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri. Pendekatan yang digunakan peneliti ialah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data yang digunakan Regresi Linier Berganda. Lalu ditarik kesimpulan berdasarkan analisis tersebut.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan nilai t_{hitung} 5,490 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig < 0,05, nilai t_{hitung}> 1,677. Maka Ha diterima dan Ho ditolak. 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukan dengan nilai t_{hitung} 2,996 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai sig < 0,05, nilai t_{hitung}> 1,677. Maka Ha diterima dan Ho ditolak. 3) ada pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan nilai F_{hitung}15,021 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai sig < 0,05, nilai F_{hitung}> 3,11. Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama	: Devy Prameswari
Nim	: 210816151
Jurusan / Prodi	: Perbankan Syariah
Judul	: Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Ponorogo, 03 September 2020

Mengetahui, Kajur Kaprodi	Menyetujui, Pembimbing
Agung Eko Purwana, SE., MSI.	**Yulia Anggraini, M.M.**
NIP. 197109232000031002	**NIDN. 20040783**

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor: 1618/SK/BAN-PT/Ak-SU/IV/PT/XI/2016
Jl. Pangeran Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3591451
Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul	: Pengaruh Etika Kerja dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)
Nama	: Devy Prameswari
NIM	: 210816151
Jurusan	: Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Ridho Rokamah, S.Ag., M. Si.
NIP. 197412111999032002 (.....)

Penguji I :
Dr. Ely Masykuroh, S. E., M. Si.
NIP. 197202111999032003 (.....)

Penguji II :
Yulia Anggraini, M.M.
NIDN. 20040783 (.....)

Ponorogo, 03 September 2020
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Lufti Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP.197207142000031005

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Devy Prameswari
NIM	: 210816151
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Perbankan Syariah
Judul	: Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri)

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut seluruhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk digunakan semestinya.

Ponorogo,06 November 2020

Devy Prameswari

210816151

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Devy Prameswari
NIM	: 210816151
Jurusan	: Perbankan Syariah

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran saya sendiri.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 03 September 2020

Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL

72CD8AHF652849955

6000

Devy Prameswari

NIM. 210816151

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius dimulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang- Undang No. 10 tahun1998 dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi.[1]

Pertumbuhan Bank syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten dan visioner.[2]

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan

[1] Peraturan Bank Indonesia, 2006.

[2] Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 21.

tujuan orgaisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrument, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.[3]

Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan. Pada kinerja seorang karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat dan faktor pribadi), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas) dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja).[4] Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki etika yang baik di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dibidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiannya (*humanistik).*[5]Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik.

---

[3] Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 110-111.

[4] Ibid, 113-114.

[5] Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat* (Jakarta: PT Grasindo, 1995), 7.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika.[6] Etika adalah acuan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya.[7] Pada sistem etika kerja berbeda paham dengan kaum *micro* ekonomi yang menekankan pada efisiensi penekanan sumber daya untuk memuaskan kebutuhan dan berusaha memaksimalkan keuntungan dengan mengesampingkan kebutuhan untuk mempertimbangkan persoalan etis. Sedangkan dalam etika bisnis islam, memaksimalkan keuntungan bukanlah tujuan tertinggi ataupun satu-satunya prinsip etis bekerja dalam Islam.[8]

Kinerja pegawai tidak saja dipengarui oleh etika pada pegawai itu sendiri, tetapi juga dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja. Pernyataan jika kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Jusmailani bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadai pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.[9] Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan bagi karyawan, yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka

---

[6] Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen* (Semarang: Rasail, 2007), 63-64.

[7]Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*(Bandung: Rekayasa Sains, 2007),6.

[8] Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), 19.

[9] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Islami* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 128.

untuk kerja lebih baik pula. Mereka lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar menyukai tempat kerja yang relativ dekat.[10] Apabila lingkungan kerja di kantor menyenangkan maka akan merangsang karyawan memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.[11]

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan itu meliputi lingkungan fisik, lingkungan non fisik, lingkungan eksternal, dan lingkungan internal.[12] Lingkungan kerja di kantor dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, insentif yang adil.[13]

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Traktor Tbk Cabang Medan menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Refita Avitriani Rizalina yang berjudul "Pegaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Tafakul Keluarga,". Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tafakul Keluarga. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa

[10] Husain Usman, *Manajemen* (Teori Praktik dan Riset Pendidikan), 467.
[11] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.
[12] Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), 24.
[13] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.

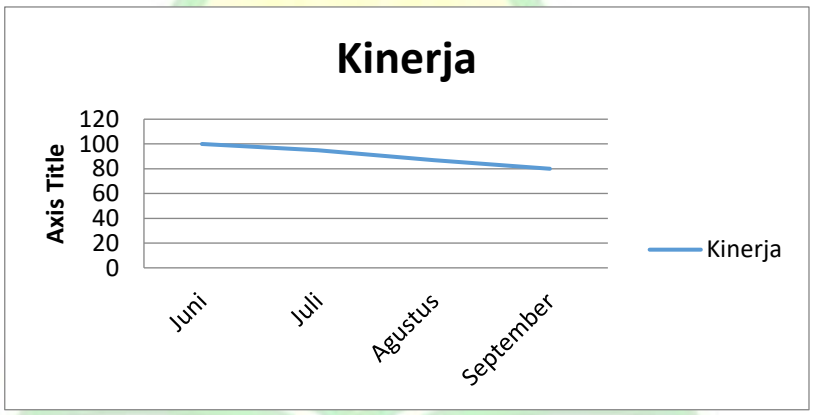
faktor-faktor yang telah disebutkan diatas. Penelitian ini melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu etika kerja dan lingkungan kerja karena dari dua faktor tersebut dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari beberapa lembaga keuangan syariah yang ada, peneliti memilih BRI Syariah KC. Kediri untuk dijadikan objek penelitian. Selama ini BRI Syariah KC. Kediri selalu melakukan *briefing* pagi sebelum pekerjaan dimulai dan *briefing* sore ketika pekerjaan sudah selesai. Dalam *briefing* tersebut diberi arahan terkait kinerja yang akan dilakukan karyawan dalam kesehariannya. Penerapan etika yang dilakukan di BRI Syariah KC. Kediri dalam kesehariannya dalam tutur sapaan kepada teman maupun kepada atasan selalu berucap selamat pagi ketika bertemu di tempat kerja, saling membantu tugas serta tanggung jawab karyawan yang membutuhkan bantuan dan menerapkan kerja tepat waktu. Akan tetapi karyawan BRI Syariah tidak mampu mencapai target setiap bulan sesuai peraturan kantor, padahal etika yang diterapkan karyawan BRI Syariah KC. Kediri sudah baik.[14] Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh Bapak Sigit bahwa selama 3 bulan terakhir ini kinerja BRI Syariah KC. Kediri mengalami penurunan. Hal ini dapat ditunjukan melalui data hasil pencapaian kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri.[15]

Dalam lingkungan kerja BRI Syariah KC. Kediri antara pimpinan dan karyawan selalu melakukan hubungan yang baik, seperti tidak ada perbedaan diantara semua nya. Antara karyawan baru maupun karyawan lama mereka saling

[14]"Dudi Saleh, Pimpinan cabang, Wawancara25 September 2019"
[15] "Sigit Dwi, Manajer operation & service, Wawancara 21 Maret 2020"

menghormati tidak saling mengucilkan satu sama lain.[16] Dari segi tempat BRI Syariah KC. Kediri mempunyai fasilitas yang aman dan memadai sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja. Ketika ada masalah di dalam kantor pemimpin selalu menjadi penengah dalam memecahkan masalah tersebut, sehingga masalah tersebut bisa terselesaikan dan tidak terjadi konflik antara mereka. Akan tetapi meskipun lingkungan kerja BRI Syariah KC. Kediri sudah bagus, pada kenyataannya kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri menurun.[17]



Gambar 1.1

Data Kinerja Karyawan

Dari data grafik diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri pada bulan Juni sampai September mengalami penurunan. Pada bulan Juni kinerja yang dicapai 100%, bulan Juli 95%, bulan Agustus 87% dan bulan September 80%.[18] Penurunan tersebut disebabkan dari beberapa indikator kinerja karyawan yaitu: a. Kuantitas kerja, karyawan BRI Syariah KC. Kediri tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan jangka waktu yang ditentukan oleh

[16] "Sigit Dwi Irawan, Manajer operasional, Wawancara 21 Maret 2020"
[17] "Lelanita Purnami, Manajer marketing, Wawancara 25 September 2019"
[18] "Sigit Dwi Irawan,Manajer operasional, Wawancara 21 Maret 2020"

perusahaan. b. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dimiliki karyawan BRI Syariah KC. Kediri belum sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan. c. Pengetahuan pekerjaan, karyawan BRI Syariah KC. Kediri belum memiliki keahlian dan ketrampilan sesuai bidangnya. d. Perencanaan Kerja, perancanaan kerja yang dirancang setiap karyawan untuk tugasnya masing-masing belum bisa dilakukan sesuai rancangan kerja mereka.[19]

Dari penjabaran latar belakang diatas terdapat perbedaan teori, penelitian terdahulu dan fakta. Sehingga perlu untuk menguji pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan BRI Syariah KC. Kediri)".**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah peneliti ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Kediri?
3. Apakah etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Kediri?

[19] "Dadang Ari, Manajer marketing micro, Wawancara 21 Maret 2020"

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan peneliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada:

1. Secara teoritis

   Pengertian ini secara teoritis bahwa etika kerja islam dan lingkungan kerja islam sangat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kedua variabel tersebut harus diterapkan secara bersamaan untuk tercapai tujuan yaitu kinerja karyawan.

2. Secara praktisi

   a. Bagi penelitian selanjutnya

      Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk bahan perbandingan dan menambah pengetahuan khususnya bagi pihak-pihak yang tertarik pada masalah yang dibahas untuk diteliti lebih lanjut. Selain itu, untuk melatih kemampuan yangt dimiliki peneliti

dengan menerapkan dan membandingkan teori yang telah didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.

b. Bagi BRI Syariah KC. Kediri

Penemuan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak BRI Syariah KC. Kediri untuk dapat meningkatkaan etika kerja islam terhadap karyawannya, serta menjalankan lingkungan kerja islamnya sesuai peratuan yang harus ditaati karyawannya.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang lembaga keuangan syariah.

iain
PONOROGO

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan guna mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.[20]

Pengertian lain dari kinerja juga merujuk pada penampilan kerja, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah *" output drive from processes, human ororherwiss"*. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil ataukeluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Sedangkan Jamari mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yangditerimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.[21]

---

[20]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 231.

[21] Veithzali Rivai, *Islamic Human Capital*: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 633.

Kinerja adalah hasil tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja[22]

Menurut Sutermeiser faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, kealian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egostik. Payaman S Simanjuntak menyatakan ada tiga macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi idividu adalah kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja.

a) Kemampuan dan Ketrampilan Kerja

Kemampuan dan ketrampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan pengalaman kerja. Seseorang yang mempunyai fisik yang kuat mampu melakukan pekerjaan secara lama dan pekerjaan yang berat. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil

[22] Bintoro, M.T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media , 2017), 111.

dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja merupakan pendorong semangat kerja. Latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama mempengaruhi motivasi etos kerja. Seseorang yang menganggap pekerjaannya sebagai beban dan keterpaksaan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja menjadi dukungan dalam bentuk pengorganisian. Alat teknologi sangat dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan saat kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk. Pemberian kompensasi tersebut akan

mendorong setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Dalam membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, dan juga pengembangan kompetensi pekerjaan, sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, dan juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karywan untuk bekerja secara optimal.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.[23] Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan. Hasil penilaian dapat menunjukan Sumber Daya Manusia karyawan pada perusahaan sudah memenuhi target yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya. Cara kerja yang efektif dan efisien, penggunaan waktu kerja dan sebagainya.

[23] Bintoro, M.T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media , 2017), 127-128.

d. Indikator Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi, yaitu:[24]

1) Kuantitas kerja. Diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sesuai atau yang sudah ditentukan.
2) Kualitas kerja. Diartikan sebagai hasil kerja yang berkualitas dapat dicapai karyawan sesuai dengan peraturan yang diberikan dan juga kesiapan dari karyawan itu sendiri dalam menjalan tugas.
3) Pengetahuan pekerjaan. Diartikan sebagai seseorang yang mempunyai ilmu mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4) Perencanaan kerja. Diartikan sebagai suatu hal yang sudah dirancang sebelum melaksanakannya dalam hal ini melakukan aktifitaas pekerjaannya.

[24]Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal Ekonomi, (Vol 1, 1 Januari 2005).*

Kinerja merupakan sesuatu yang aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan . Faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut dan tingkat usaha yang dicurahkan melalui motivasi serta etika kerja.[25] Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa, etika kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja tidak hanya dipengaruhi pada etika pegawai itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.[26]

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *taetha,* yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini kata etika sama pengertiannnya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau

[25]Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10 (Jakarta: Salemba Empat), 110-111.

[26]Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Islami*(Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 128.

more(bentukjamak) yang berarti adatistiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup.[27]

Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujud nyatakan melaluiperilaku kerja mereka secara khas.[28] Ada tigapendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan metaetika,yaitu:[29]

1) Etika Deskriptif

   Etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan suatu periode sejarah dansebagainya. Kerena etika deskriptif ini hanya melukiskan, ia tidak memberikan penilaian.

2) Etika Normatif

   Etika ini merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang mana berlangsung diskusi yang paling menarik tentang masalah moral. Yang menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral adalah etika normatif. Etika normatif mempunyai tujuan dalam mempertanggung

[27]Surisno Agoes dan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 26.

[28]Sinamo, J H, *Ethos Kerja* (Jakarta: Mahardika,2003), 2.

[29]K. Bertens, *Etika* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 11-21.

jawabkan rumusan dari prinsip- prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.

3) Mataetika

Mataetika adalah ilmu yang bergerak pada level yang tinggi dari sekedar perilaku etis, yaitu pada taraf "bahasa etis" tau bahasa yang digunakan di bidang moral. Dapat juga dikatakan bahwa maetika mempelajari logika khusus dari ucapan-ucapan etis. Filsuf Inggris George Moore (1873- 1958) dalam bukunya menulis metaetika adalah etika dengan khusus menyoroti kata perkata untuk membandingkan kalimat satu dengan kalimat lainnya.

Etika kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk digunakan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, guna aktivitas yang dilakukan tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.[30]

Menurut Rudito, etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku untuk seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau

[30] Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*(Bandung: Rekayasa Sains, 2007), 6.

sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.[31]

Menurut Rudito, yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-normatertentu.[32] Hal ini sesuai dengan pendapat Supardanyang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.[33] Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Ernawanetika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Halyang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.[34]

---

[31]Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*(Bandung: Rekayasa Sains, 2007), 6.

[32] Ibid.,

[33]Supardan Dadang, *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 29.

[34]Ernawan Erni, *Etika Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), 35.

a. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja dapat berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan sebuah individu. Menurut Ernawan fungsi etika kerja adalah:[35]

1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana seseorang bisa melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan dengan adanya etika kerja.

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalammenjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

[35]Ernawan Erni, *Etika Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), 37.

b. Indikator Etika Kerja[36]

Indikator yang dibuat menurut Instrumen Abbas Ali yang terdiri dari beberapa item:

1) Dedikasi pekerjaan.
2) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain.
3) Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya.
4) Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan.

c. Hubungan Etika Kerja dan Kinerja Karyawan

Etika kerja memiliki hubungan yang sangat penting dengan kinerja, dengan adanya etika kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Salah satu faktor yang menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan.[37]

PONOROGO

[36]Abbas Ali, *"Scaling Of Islamic Rork Ethic" (Jurnal Of Social Pshycology, 1998)*, 579- 581.

[37] Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), 63-64.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjannya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Henry A. Marray iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri. Hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungan disebut dengan perilaku.[38] Apabila iklim kerja di kantor menyenangkan maka akan merangsang karyawan untuk

[38] Ondi Saondi, *Etika Keprofesian Guru*, 45.

memiliki tanggung jawab melaksankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.[39] Iklim kerja di kantor dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, insentif yang adil.[40] Iklim kerja merupaka faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses kegiatan organisasi.

b. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:[41]

1) Perasaan aman pegawai

Rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam dirinya. Perasaan aman berikut terdiri dari sebagai berikut:

a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
b) Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan juga keluarganya.
c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari bahaya kecurigaan antar sesama pegawai.

[39]Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.
[40] Ibid.,
[41]Wursanto, "*Dasar- dasar Ilmu Organisasi"* (Yogyakarta: Andi, 2009), 288.

2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas adalah bentuk dari suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasi dan juga terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas yang terjadi antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya bawahan dengan atasan. Untuk membentuk dan menunjukan loyalitas berbentuk vertikal ini adalah dengan cara:

a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan ataupun sebaliknya.
b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi para pegawai.
c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, bawahan

diberi kesempatan untuk bersilaturahmi kerumah atasan pada hari keagamaan lebaran dan natal.[42]

Loyalitas yang bersifat horizontal seperti loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat dilakukan dengan kegiatan seperti kunjungan mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.[43]

3) Kepuasan Pegawai

Rasa puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksaan pekerjaan. Hal ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

4) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan[44]

Sikap atasan terhadap bawahan dapat memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-nya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

---

[42]Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 110.

[43]Ibid.,

[44]Herman Darmawi, "*Manajemen Resiko"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 33.

5) Hubungan antar sesama pegawai[45]

Hubungan kerja antar sesama pegawai diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur kerja adalah, rangkaian tata pelaksaan kerja yang diatur, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2) Standar kerja, adalah fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3) Pertanggung jawaban Supervisor, tanggung jawab Supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

[45]Herman Darmawi, "*Manajemen Resiko"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 34.

4) Kejelasan tugas, dalam hal ini karyawan dituntut memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan interuksi dari atasan.
5) Sistem penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system)* adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.[46]

d. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik sangat memfasilitasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Apabila lingkungan kerja di kantor menyenangkan maka akan merangsang karyawan untuk memiliki tanggung jawab saat melakukan tugas dan kewajibannya.[47] Lingkungan kerja dikantor dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan

[46]Herman Darmawi, "*Manajemen Resiko"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 34.
[47] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.

pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, intensif yang adil.[48]

B. Kajian Pustaka

Kajian terdahulu merupakan ringkasan tentang kajian/ penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/ penelitian yang tidak ada. Sebuah penelitian tidak mungkin terlepas dari adanya teori-teori yang diambil dari buku, penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan dan masih dapat dipertanggung jawabkan. Demikian pula dengan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang menarik untuk dibahas. Kajian terdahulu yang digunakan untuk menunjang dan memberikan perbedaan antara penelitian yang telah ada dan penelitian ini, dan penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

no	Judul, Tahun, Nama	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
	Pengaruh Etika Kerja Islamdan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT	Variabel x menggunakan variabel komunikasi, sedangkan	Variabel etika kerjadan kinerja karyawan	Adanya pengaruh positif dan signifikan secara

[48] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 38.

	Asuransi Tafakul Keluarga, 2014, Refita Avitriani Rizalina	penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.		simultan dari etika kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cab Sidoharjo, 2016, Yuyun Nailufar	Variabel x menggunakan variabel komunikasi, sedangkan penelitian ini menggunakan etika kerja.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar, 2011, Yusa Dharmawan	Variabel x menggunkan variabel kompensensi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel etika kerja.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
	Pengaruh Etika Kerja dan	Variabel x menggunakan	Variabel etika kerja	Adanya pengaruh

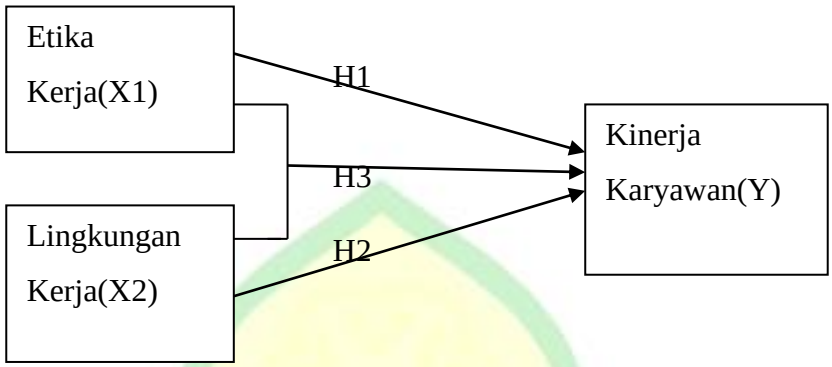
	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM desa Singocandi kecamatan Kota Kudus, 2015, Mc. Mifrohul Hana	variabel kepimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.	dan kinerja karyawan	secara positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan.
	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Empiris PT Misaja Mitra Pati), 2017, Sinta Moekti Dwi Cahyani	Variabel x menggunakan variabel motivasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel etika kerja.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan juga menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

a. Etika kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
b. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
c. Etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.[49] Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

[49] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

melalui pengumpulan data. Berdasakan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam tinjauan pustaka. Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat dan faktor pribadi), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas) dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja).[50] Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki etika yang baik di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian terdahulu,Refita Avitriani Rizalina yang berjudul Pegaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Tafakul Keluarga. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tafakul Keluarga. Artinya semakin baik etika kerja yang dilakukan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

   Ha_1: Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC. Kediri

[50] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 113-114.

Ho_1: Etika Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC. Kediri

2. Berdasarkan tinjauan pustaka, Jusmailani bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.[51] Dalam penelitian terdahulu, Yuyun Naiufar meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sioharjo menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Ha_2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC. Kediri

   Ho_2: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC. Kediri

3. Berdasarkan tinjauan pustaka, kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian Refita Avitriani Rizalina dan Yuyun Nailufar membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Ha_3: Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC. Kediri

[51] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Islami* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 128.

Ho_3: Etika Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah KC.Kediri

iain
PONOROGO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan *(field research)* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas beserta variabel tergantung dan membuktikan hubungan dari variabel bebas ke dalam variabel tergantung melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metodestatistika.[52]

B. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BRI Syariah KC. Kediri. Alamat no. 21 B, Hasanudin Bussines Centre jl. Hasanudin, Dandangan, Kediri City Sub-District, Kediri, East Java 64129. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan maret 2020. Dengan objek penelitian karyawan BRI Syariah KC. Kediri.

PONOROGO

[52]Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 5.

C. Rancangan Penelitian

Adapun rancangan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdiri daru dua variabel, yaitu *variabel dependen* (variabel terikat) dan *variabelindependen* (variabel bebas).[53]

1. *Variabel dependen (Y)*

   Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya vaiabel lain. *Variabel dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. *Variabel independen (X)*

   Ada lah yang mempengaruhii atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain.

   Variabel independen dalam penelitian ini adalah etika kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dibahas yang meliputi variabel indepeden dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Etika Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

---

[53] Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press), 2012, Cet 1, 59.

akibat, karena aadanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan untuk instrument yang disusun berdasarkan definisi operasional dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Daftar Variabel, Definisi Operasional, Indikator

Variabel Definisi	Operasional	Indikator	Sumber
Etika Kerja (X1)	Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujud nyatakan melaluiperilaku	1. Dedikasi pekerjaan 2. Bekerja dengan baik, bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain 3. Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya 4. Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan.	Abbas Ali (1998)

	kerja mereka secara khas.		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.	1. Prosedur kerja 2. Standar kerja 3. Pertanggung jawaban Supervisor 4. Kejelasan tugas 5. Sistem penghargaan 6. Hubungan antar karyawan.	Herman Darmawi (2010)
Kinerja	Kinerja adalah hasil	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	Suharto dan Budhi

karyawan (Y)	tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuannya.	3. Pengetahuan pekerjaan 4. Perencanaan kerja.	Cahyono (2005)

E. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan dari kata bahasa Inggris *population* yang berarti jumlah penduduk. Oleh sebab itu, apabila terdengar kata populasi, masyarakat akan menghubungkan dengan hal-hal yang menangani kependudukan. Dalam metodelogi penelitian populasi digunakan untuk

mendefinisikan sekelompok responden.[54] Berdasarkan definisi, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan baik, karyawan tetap, sementara maupun karyawan *training* pada BRI Syariah KC. Kediri yang berjumlah 48 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[55] Peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dan menggunakan *Sampling Jenuh*, dimana seluruh karyawan BRI Syariah KC. Kediri yang dijadikan responden penelitian.

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin memuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[56] Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan.

PONOROGO

[54] Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 110.

[55] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), 62.

[56] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*(Bndung: Alfabeta, 2015), 84-85.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data.[57] Pengumpulan data pada prinsipnya merupakan suatu aktivitas yang bersifat operasional agar tindakannya sesuai dengan pengertian penelitian yang sebenarnya.

Data merupakan perwujudan dari beberapa informasi yang sengaja dikaji dan dikumpulkan guna mendeskripsikan suatu peristiwa ataukegiatan lainnya. Data yang diperoleh melalui penelitian nantinya. Oleh karena itu, dalam pengumpulan data dibutuhkan beberapa instrumen sebagai alat untuk mendapatkan data yang cukup valid dan akurat.

Data penelitian ini diperoleh dengan mengumpulkan data dari data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (angket) yang akan disebar dan dijawab oleh karyawanBRI Syariah KC. Kediri dalam bentuk pertanyaan skala *likert*. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian.[58] Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah artikel, jurnal,buku serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder juga berupa informasi yang didapat dari BRI Syariah KC Kediri.

Angket atau kuisioner salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan

[57] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pebdekatan Praktik* (Edisi revisi VI; Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 68.

[58] Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 64.

yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden.[59] Angket yang digunakan dalam penelitian adalah angket dengan skala *likert* yang memuat 4 pilihan jawaban, yaitu: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.[60]

Tabel 3.2

Skor jawaban angket

Pilihan jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negtatif
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

G. Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur Uji validitas juga digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner.

Suatu kusioner dinyatakan valid, jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kusioner

[59]Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012, Cet 1, 69.

[60] Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 104.

tersebut. Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kusioner apabilanilai r hitunglebih besar r tabel dan positif maka butir pernyataan/indikator tersebut dinyatakan valid.[61]

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana df= n-2. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 48 orang responden. Jika r tabel < r hitung maka valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula.[62]Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kusioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *reliabilitas* adalah uji statistik *Alpha Cronbach* . Suatu Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 .

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data dari hasil penyebaran angket. Dari data yang sudah terkumpul kemudian penulis mengolah data dengan bantuan software *IBM*

[61] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 168.

[62] Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitiian Kuantitatif (Sebuah Pengantar),* (Bandung: Alfabeta, 2014), 43.

Statistic (32bit) 21.0. Pengolahan data menggunakan software tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Kemudian analisa data yang digunakan meliputi:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan benar-benar dapat dijadikan sebagai dasar penelitian (*representative*). Tidak hanya itu regresi linier diperlukan uji asumsi klasik untuk menentukan bahwa model yang peneliti peroleh tidak biasa dan efisien yaitu memenuhi sifat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE). Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data.[63] Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

[63] Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 38.

1) Analisis Grafik

Apabila menggunakan grafik, normalitas umumnya dideteksi dengan melihat tabel histogram dan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot adalah:[64]

a) Jika ada titik-titik data yang menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b) Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

Ho : Data residual tidak berdistribusi normal

Ha : Data residual berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel

[64] Imam Ghozali ,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi kelima (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2010).

residual berada diatas 0,05. Sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada dibawah 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).[65] Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance pada model regresi. Adapun kriteria pengujian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance adalah sebagai berikut:[66]

VIF > 10 : Artinya, terdapat gejala multikolinieritas

VIF < 10 : Artinya, tidak terdapat gejala multikolinieritas

Tolerance > 0,10 :Artinya, tidak terdapat gejala multikolinearitas

Tolerance < 0,10 : Artinya, terdapat gejala multikolinearitas

[65] Rohmat Aldy P, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis* (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017), 107.

[66] Singgih Santoso,*Statistik Parametrik:Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Jakarta: Alex Media Komputindo, 2012).

Uji multikolinieritas juga bisa dilakukan dengan menggunakan uji korelasi pearson (Pearson Correlation). Uji korelasi pearson digunakan untuk mengetahui derajat hubunganantar variabel yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment pearson yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antar variabel. Hubungan antar variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r).

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.[67] Jika variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser. Uji Glejser adalah meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual. Jika variabel independen signifikan secara statistik memengaruhi variabel

[67] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kelima (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi (nilai probabilitas) kurang dari 0,05 maka artinya terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika signifikansi (nilai probabilitas) lebih dari 0,05 maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu menjelaskan hubungan antara hubungan dan seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.Analisis regresi digunakan bila jumlah variabel independennya minimal dua.[68]Persamaan linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:[69]

$Y = \alpha + \beta 1 + \beta 2 + \beta 3 + e$

Keterangan :

Y : Variabel Profitabilitas

α : konstanta

$\beta 1, \beta 2, \beta 3, \beta 4$: koefisien regresi

2) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji Satistik t)

[68] Agus Widodo dan Kwardiniya Andawanigtyas, *Pengantar Statistik* (Malang: UB Press, 2017), 164.

[69] Imam Ghozali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kelima (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

Uji t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.[70] Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

(1) Ho_1 : $\beta 1 \geq 0$ Artinya, tidak ada pengaruh negatif dari etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha_1: $\beta 1 < 0$, Artinya, terdapat pengaruh negatif dari etika kerjaterhadap kinerja karyawan.

(2) Ho_2 : $\beta 2 \leq 0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha_2 : $\beta 2 > 0$, Artinya, terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dihitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel indipenden yaitu X_1, X_2 secara simultan terhadap variabel dependenyaitu Y. Uji ini dilihat dari F-test. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.[71]

---

[70] Slamet Santoso, *Statistika* (Ponorogo:Umpo Press, 2011),128.
[71] Ibid.,129.

(1) Ho : β1, β2, = 0 (tidak terdapat pengaruh etika kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

Ha : β1, β2, ≠ 0 (terdapat pengaruh etika kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

(2) Membuat Keputusan Uji F Hitung

a) jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model dapat dikatakan layak.

b) jika nilai signifikansi F > 0,05 maka model dapat dikatakan tidak layak.

(3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependenya.[72] Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai *adjustedR*^{2}yang lebih kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kriteria pengujian Analisis determinasi yaitu sebagai berikut:

(a) Jika *R square* di atas 0,5 maka dapat dikatakan baik .

[72]Imam Ghozali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kelima (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

(b) Jika *R square* di bawah 0,05 maka dapat dikatakan kurang baik.

IAIN PONOROGO

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap bank Jasa Artha oleh Bank BRI pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008, bank yang semula beroperasi secara konvensional, resmi mulai beroperasi sebagai bank syariah pada tanggal 17 November 2008.

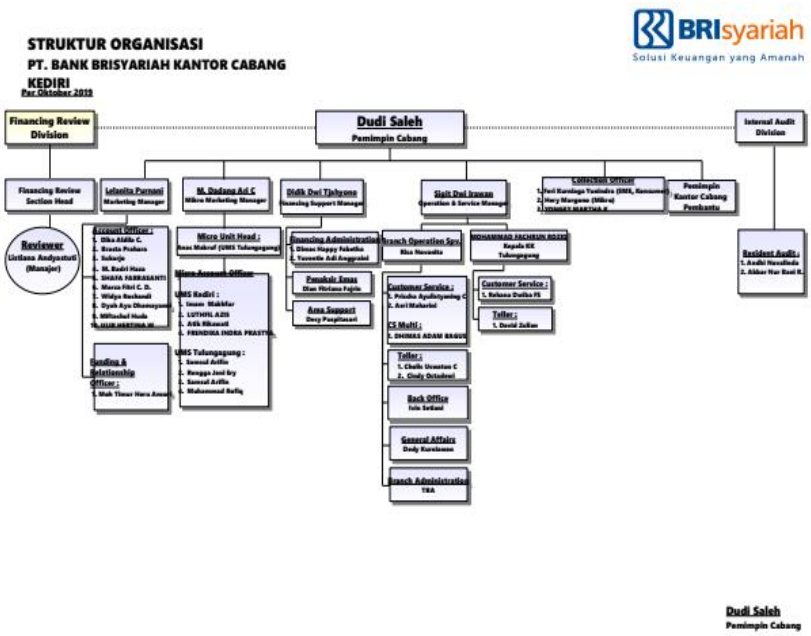
PT. Bank BRI Syariah Tbk hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima dan menawarkan beragam produk yang sesuai dengan harapan dengan prinsip syariah.

Hadirnya PT Bank BRI Syariah Tbk di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT Bank BRI Syariah Tbk yang mampu melayani kehidupan masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana piha ketiga, dengan berfokus pada segmen menengah bawah. PT Bank BRI Syariah Tbk menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Bank BRI Syariah KC. Kediri berdiri pada tahun 2004 dan beralamatkan di Jl. Hasanudin 21B Kediri, jawa timur, kode pos 64129.[73]

2. Struktur Organisasi PT. BRI Syariah (Kantor Cabang Kediri)



[73]Www.Brisyariah.Co.Id, (diakses pada tanggal 4 Maret 2020, jam 00.15).

3. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai dengan kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi :

a. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.
b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan di mana pun.
d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

B. Hasil Pengujian Diskripsi

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada karyawan BRI Syariah KC Kediri sebanyak 48 responden. Berdasarkan kriteria yang digunakan meliputi , usia, dan jenis kelamin.

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden nasabah bank BRI Syariah ini, peneliti kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu dari

umur < 30 tahun, dan > 30 tahun. Berikut data mengenai usia nasabah BRI Syariah yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	12	12.0	12.0	12.0
	>30 Tahun	36	36.0	36.0	48.0
	Total	48	48.0	48.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur < 30 tahun sebanyak 12 nasabah atau 25%, sedangkan responden yang berumur > 30 tahun sebanyak 36 nasabah atau 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas berusia >30 tahun.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden nasabah BRI Syariah KC Kediri. Berikut data mengenai jenis kelamin responden nasabah BRI Syariah KC Kediri yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	28.0	28.0	28.0
	Perempuan	20	20.0	20.0	48.0
	Total	48	48.0	48.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 28 karyawan atau 53%, sedangkan responden perempuan berjumlah 20 nasabah atau 47%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah laki-laki.

C. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka yang harus dilakukan adalah membandingkan rhitung dengan rtabel, dimana taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada uji validitas ini jumlah sampelnya (n)= 48 dan besarnya df dapat dihitung 48-2=46 dengan df=46 dan alpha=0,05 dapat rtabel= 0,284.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Etika Kerja	Pernyataan X1.1	**0,593**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.2	**0,857**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.3	**0,742**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.4	**0,733**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.5	**0,561**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.6	**0,759**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X1.7	**0,517**	**0,284**	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan, secara keseluruhan pernyataan pada variabel etika kerja terdapat 7 pernyataan yang dikatakan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pernyataan X2.1	**0,274**	**0,284**	Tidak
	Pernyataan X2.2	**0,543**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.3	**0,145**	**0,284**	Tidak
	Pernyataan X2.4	**0,470**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.5	**0,275**	**0,284**	Tidak
	Pernyataan X2.6	**0,421**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.7	**0,600**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.8	**0,257**	**0,284**	Tidak
	Pernyataan X2.9	**0,500**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.10	**0,460**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.11	**0,443**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.12	**0,414**	**0,284**	Valid
	Pernyataan X2.13	**0,042**	**0,284**	Tidak

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan, secara keseluruhan pernyataan pada variabel lingkungan kerja

terdapat 5 pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, sedangkan terdapat 8 pernyataan yang dikatakan valid memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pernyataan Y1	**0,711**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y2	**0,599**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y3	**0,715**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y4	**0,794**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y5	**0,833**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y6	**0,721**	**0,284**	Valid
	Pernyataan Y7	**0,691**	**0,284**	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan, secara keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan terdapat 7 pernyataan yang dikatakan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel

2. Uji Reliabilitas

Tabel dibawah ini menunjukan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R *total tes*	Angka Kritik	Keterangan
Etika Kerja	**0,812**	**0,284**	Reliabel
Lingkungan Kerja	**0,613**	**0,284**	Reliabel
Kinerja Karyawan	**0,845**	**0,284**	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki r total tes > 0,284, dengan variabel etika kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian adalah uji normalitas, uji linieritas, multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan Kolmogorov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

Asym . Sig . (2 tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0,488	> 0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai sig 0,488 > 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10.00 maka terjadi multikolieritas. Berikut adalah hasil ujian multikolinieritas:

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	***Tolerance***	***Standart Tolerance***	***VIF***	***Standart VIF***	***Keterangan***
Etika Kerja	**0,486**	**>0,10**	2,056	<10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	**0,486**	**>0,10**	2,056	<10	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas tidak terjadi karena *tolerance* value > 0,10 atau VIF <10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standart	Keterangan
Etika Kerja	**0,222**	**>0,05**	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	**0,674**	**>0,05**	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan SPSS v. 16

Data Tabel 4.11 diatas diketahui nilai sig variabel etika kerja (X1) sebesar 0,222 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,674 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Kediri

Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri , maka dapat diuji dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dan dihitung menggunakan bantuan SPSS 16.0.

Tabel 4.10

Tabel Coefficients Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	**8.449**	2.046		4.129	.000		
ETIKA KERJA	**.539**	.098	.629	5.490	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel coefficients di atas diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut : **Y= 8,449 + 0,539X1 + e**

Konstanta (b0)

Nilai konstanta (b0) sebesar 8,449 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X1 nol atau tidak ada maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,449 satuan.

Konstanta(b2) Untuk Variabel X1 (Etika Kerja)

Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,539 dapat diartikan bahwa variabel independen (X1) yaitu etika kerja mempunyai pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Jika etika kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,539 dengan asumsi variabel lain tetap.

Selain itu dari hasil olah data juga diperoleh nilaisignifikansi0,000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11

Tabel Model Summary Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629[a]	**.396**	.383	1.882

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA

BerdasarkanTabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan R yaitu sebesar 0,629 dan dijelaskan besar presentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang

merupakan hasil penguadratan R, dari hasil koefisien determinasi R^2 di peroleh sebesar 0,396 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 39,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Kediri**

Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri, maka dapat diuji dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0.

Tabel 4.12

Tabel Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	**8.317**	3.774		2.204	.033		
LINGKUNGAN KERJA	**.444**	.148	.404	2.996	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel coefficients di atas diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut: 8,449 + 0,444 (X1). **Y= 8,317 + 0,444X2 + e**

Konstanta (b0)

Nilai konstanta (b0) sebesar 8,317 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X2 nol atau tidak ada maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,317 satuan.

Konstanta(b2) Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,444 dapat diartikan bahwa variabel independen (X2) yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,444 dengan asumsi variabel lain tetap.

Selain itu dari hasil olah data juga diperoleh nilaisignifikansi 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PONOROGO

Tabel 4.13

Tabel Model Summary Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.404[a]**	**.163**	.145	2.215

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.404[a]**	**.163**	.145	2.215

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

BerdasarkanTabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan R yaitu sebesar 0,404 dan dijelaskan besar presentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R, dari hasil koefisien determinasi R^2 di peroleh sebesar 0,163 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC. Kediri

Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri, maka dapat diuji dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0.

Tabel 4.14

Tabel Coefficients Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant)	**9.913**	3.252		3.048	.004		
LINGKUNGAN KERJA	**.106**	.182	.096	.582	.564	.486	2.056
ETIKA KERJA	**.598**	.142	.698	4.218	.000	.486	2.056

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan melalui persamaan berikut:

Y= 9,913 + 0,106X1 + 0,598 X2 + error

- **Konstatnta (b0)**

  Nilai konstanta (b0) sebesar 9,913 menunjukan bahwa, apabila variabel independen X1 dan X2 nol atau tidak ada maka kinerja karyawan adalah 9,913 satuan.

- **Konstanta (b1) Untuk Variabel X1 (Lokasi)**

  Besarnya nilai koefesien regresi (b1) sebesar 0,106. Nilai (b1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etika kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Jika etika kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,106 artinya jika etika kerja dinaikkan sebesar

1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,106 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- **Konstanta (b2) Untuk Variabel X2 (Pengetahuan)**

Besarnya nilai koefesien regresi (b2) sebesar 0,598. Nilai (b2) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,598 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,598 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Tabel 4.15

Tabel Anova Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.956	2	53.978	**15.021**	**.000[a]**
	Residual	161.711	45	3.594		
	Total	269.667	47			

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel anova diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} = 15,021 dengan taraf signifikansi 0,000 dan F_{tabel} = (1;n-2), berarti (1;46) dengan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh Ftabel

3,11. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai 15,021 > 3,11 maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16

Tabel Model Summary Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.633[a]**	**.400**	.374	1.896

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

BerdasarkanTabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan R yaitu sebesar 0,633 dan dijelaskan besar presentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R, dari hasil koefisien determinasi R^2 di peroleh sebesar 0,400 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai sig. Jika nilai

signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel}untuk α = 0,05 (satu sisi) dan n = 48-1 = 47, maka t_{tabel}= 1,672. Dengan ketentuan penerimaan hipotesis apabila t_{hitung}lebih besar dari t_{tabel}maka terdapat pengaruh yang signifikan.

1) Uji t Etika Kerja

Tabel 4.17

Hasil Uji t Etika Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.449	2.046		4.129	.000		
ETIKA KERJA	.539	.098	.629	**5.490**	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t_{hitung}sebesar 5,490 sedangkan t_{tabel}sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan apabila dilihat dari nilai signifikansi dimana diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t Lingkungan Kerja

Tabel 4.18

Hasil Uji t Lingkungan Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.317	3.774		2.204	.033		
LINGKUNGAN KERJA	.444	.148	.404	**2.996**	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t_{hitung}sebesar 2,996 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan apabila dilihat dari nilai signifikansi dimana diperoleh nilai sig 0,004 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (etika kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Kaidah pengujian :

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak Ho.[74]

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	107.956	2	53.978	**15.021**	.000[a]
Residual	161.711	45	3.594		
Total	269.667	47			

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} 3,11 nilai ini dibandingkan dengan F_{tabel}. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 15,021 > 3,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa ho ditolak dan ha diterima yang berarti bahwa etika kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

[74] Sofyan Siregar, *Statistik Paramerik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 439.

c. Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	**.400**	.374	1.896

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Pada Tabel di atas terlihat nilai R Square sebesar 0,400 atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa lokasi dan pengetahuan berpengaruh terhadap minat menabung sebesar 40% sedangkan 40% dijelaskan oleh variabel lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan besaran koefisien regresi variabel etika kerja bertanda positif, artinya etika kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Kediri. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,396 artinya kontribusi variabel etika kerja (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Dalam uji

statistik uji t parsial nilai signifikansi variabel etika kerja (X1) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, artinya etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Adanya hubungan yang signifikan antara etika kerja dan kinerja karyawan didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Refita Avitriani Rizalina (2014), Mifrohul Hana (2015) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika baik di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Artinya semakin baik etika kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan itu sendiri.

Tabel 4.21

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etika Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%	Saya bekerja dengan sungguh-sunguh di BRI Syariah KC. Kediri
	Tidak Setuju	1	2,08%	
	Setuju	28	58,33%	
	Sangat Setuju	19	39,58%	
	Total	**48**	**100%**	
2.	Sangat Tidak Setuju	1	2,08%	Saya tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur demi pekerjaan yang harus saya selesaikan secepatnya
	Tidak Setuju	12	25%	
	Setuju	26	54,16%	
	Sangat Setuju	9	18,75%	
	Total	**48**	**100%**	
3.	Sangat Tidak	0	0,00 %	Saya

	Setuju			membantu meringankan pekerjaan yang dijalani oleh rekan kerja
	Tidak Setuju	4	8,33%	
	Setuju	27	56,25%	
	Sangat Setuju	17	35,41%	
	Total	**48**	**100%**	
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%	Saya bekerja keras demi hasil yang maksimal
	Tidak Setuju	11	52,80%	
	Setuju	23	47,91%	
	Sangat Setuju	14	29,16%	
	Total	**48**	**100%**	
5.	Sangat TidakSetuju	0	0,00 %	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan
	Tidak Setuju	1	2%,08	
	Setuju	42	87,5%	
	Sangat Setuju	5	10,41%	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat Tidak Setuju	1	2,08 %	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku
	Tidak Setuju	2	4,16%	
	Setuju	29	60,41%	
	Sangat Setuju	16	33,33%	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat TidakSetuju	0	0,00 %	Saya tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja
	Tidak Setuju	2	4,16%	
	Setuju	38	79,16%	
	Sangat Setuju	8	16,66%	
	Total	**48**	**100%**	

Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa, pernyataan yang paling kuat adalah pernyataan no 2 yang berbunyi "Saya tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur demi pekerjaan yang harus saya selesaikan secepatnya", dan dari hasil angket yang di sebar, pernyataan no 2 mendapatkan nilai tertinggi, dimana setiap karyawan di kantor diberikan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing dan mereka rela lembur untuk menyelesaikan tugasnya agar mencapai target.

Pernyataan yang lemah adalah pernyataan no 7 yang berbunyi "Saya tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja", dan dari hasil angket yang di sebar angket no 7 mendapatkan nilai terendah, dimana tidak semua karyawan mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, karena masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan job diskripsinya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pengetahuan bertanda positif, artinya pengetahuan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Kediri. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,163 artinya kontribusi variabel pengetahuan (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 16,3%

sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Dalam uji statistik uji t parsial nilai signifikansi variabel lingkungan (X2) adalah sebesar 0,004 lebih kecil dari 0.05, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di dukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyun Naifular (2016), Yusa Dharmawan (2011), Sinta Moekti Dwi Cahyani (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja akan menghasilnya kinerja yang baik.

Tabel 4.22

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan
	Tidak Setuju	18	37,5%	
	Setuju	23	47,91 %	
	Sangat Setuju	7	14,58 %	
	Total	**48**	**100%**	
2.	Sangat TidakSetuju	1	2,08%	Standar pekerjaan yang ditetapkan di perusahaan sangat jelas
	Tidak Setuju	16	33,33 %	
	Setuju	27	56,25 %	
	Sangat Setuju	4	8,33%	
	Total	**48**	**100%**	

3.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00 %	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas
	Tidak Setuju	0	0,00%	
	Setuju	30	62,5%	
	Sangat Setuju	18	37,5%	
	Total	**48**	**100%**	
4.	Sangat TidakSetuju	0	0,00%	Atasan selalu memantau pekerjaan yang saya lakukan
	Tidak Setuju	0	0,00%	
	Setuju	36	62,5%	
	Sangat Setuju	12	25%	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat TidakSetuju	0	0,00 %	Saya selalu diberi tugas yang jelas oleh atasan
	Tidak Setuju	0	0,00%	
	Setuju	27	56,25 %	
	Sangat Setuju	21	43,75 %	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00 %	Dengan adanya kejelasan tugas, saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara runtut dan benar
	Tidak Setuju	0	0,00%	
	Setuju	32	66,66 %	
	Sangat Setuju	16	33,33 %	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat TidakSetuju	0	0,00 %	Adasistem penghargaan (pemberian reward) di perusahaan jika saya berprestasi
	Tidak Setuju	1	2,08%	
	Setuju	40	83,33 %	
	Sangat Setuju	7	14,58 %	
	Total	**48**	**100%**	
.	Sangat Tidak Setuju	0	0,00 %	Perusahaan memberikan penghargaan
	Tidak Setuju	0	0,00%	

	Setuju	31	64,58 %	sesuai dengan prestasi yang saya capai
	Sangat Setuju	17	35,41 %	
	Total	**48**	**100%**	

Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa, pernyataan yang paling kuat adalah pernyataan no 4 yang berbunyi "Atasan selalu memantau pekerjaan yang saya lakukan", dan dari hasil angket yang di sebar, pernyataan no 4 mendapatkan nilai tertinggi, dimana semua tugas yang diberikan kepada karyawan selalu dipantau oleh atasan agar dapat diselesaikan dengan baik, karena salah satu tugas atasan adalah memantau pekerjaan karyawannya.

Pernyataan yang lemah adalah pernyataan no 8 yang berbunyi "Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang saya capai", dan dari angket yang di sebar angket no 8 mendapatkan nilai terendah, dimana tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan, hanya karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja baik yang akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

3. Pengaruh etika kerja dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara simultan variabel etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 15,021 > 3,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa h0 ditolak dan ha diterima yang

berarti bahwa etika kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC. Kediri. Untuk nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,400 atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa lokasi dan pengetahuan berpengaruh terhadap minat menabung sebesar 40% sedangkan 40% dijelaskan oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etika kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat juga.

iain
PONOROGO

BAB V

A. Kesimpulan

Penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC. Kediri". Setelah dilakukan pengumpulan data, analisis data, dan sebagainya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha diterima. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebesar 39,6%, artinya etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha diterima. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebesar 16,3%, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Kediri. Hal ini

ditunjukan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,021 dan F_{tabel} sebesar 3,11 variabel etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 40%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha diterima.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan agar peneliti selanjutnya meneliti di lembaga atau bank yang jumlah karyawannya lebih banyak lagi dan pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan bahasa yang mudah dipahami.

2. Bagi Bank BRI Syariah

   Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan hasil bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga BRI Syariah KC. Kediri harus tetap menjaga kinerja karyawannya agar tetap baik di mata masyarakat yaitu dengan cara menjaga etika kerja karyawan KC. Kediri. Dan selalu menjaga lingkungan kerja karyawan. Karena suatu perusahaan dengan etika kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka hal itu akan menjadi magnet untuk meningkatkan kinerja karyawan KC. Kediri.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Widodo dan Kwardiniya Andawanigtyas. *Pengantar Statistik.* Malang: UB Press, 2017.

Aldy, Rohmat. *Alanilis Statistik Ekonomi dan Bisnis.* Ponorogo: CV. Wade Group, 2017.

Ali, Abbas. "*Scaling Of Islamic Rork Ethic", Jurnal Of Social Pshycology, 1998.*

Arifin, Johan. *Fiqih Perlindungan Konsumen.* Semarang: Rasail, 2007.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Rudito, Bambang dan Melia Famiola. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga, 2012.

Beekum, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islami.* Yogyakarya: Pustaka Belajar, 2004.

Bintoro, M.T dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media, 2017.

Bungin, Burhan. *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grub, 2013.

Darmawi, Herman. *Manajemen Resiko.* Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Erni, Ernawan. *Etika Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta, 2007.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multiviriate Dengan Program SPSS. Edisi kelima.* Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2010.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Islami.* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

K. Bertens. *Etika.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Panuju, Redi. *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat.* Jakarta: PT. Grasindo, 1995.

Peraturan Bank Indonesia, 2006.

Rivai, Veithzali. *Islamic Human Capital*: Dari TEori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Santoso, Singgih. *Statistic Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta* Alex Media Komputindo, 2012.

Santoso, Slamet. *Statistika.* Ponorogo: Umpo Press, 2011.

Saondi, Ondi. *Etika Keprofesian Guru.*

Sinamo, J H. *ethos Kerja.* Jakarta: Mahardika, 2003.

Siswandi. *Aplikasi Manajemen Perusahaan.* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2015.

---------. *Statistic untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta, 2011.

Suharto dan Budhi Cahyono. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. "Jurnal Ekonomi, 1 Januari 2005.*

Supar dan Dadang. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.

Supardi. *Kinerja Guru.* Jakarta: Rjawali Press, 2013.

Agoes, Surisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi.* Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Tika, Moh. Papundu. *Metodologi Riset Bisnis.* Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2016.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kualitatif (Sebuah Pengantar).* Bandung: Alfabeta, 2014.

Usman, Husain. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan.*

Widoyoko, Eko Putro. *Tekknik Penyusunan Instrumen Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Wulansari, Andhita Dessy. *Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS.* Ponorogo: STAIN Po Press, 2012. Cet 1.

Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta: Andi, 2009.

PONOROGO

Lampiran 12

Hasil Uji F (Uji Simultan) dan Koefisien Determinasi

1. **Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.956	2	53.978	15.021	.000[a]
	Residual	161.711	45	3.594		
	Total	269.667	47			

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

PONOROGO

2. **Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	.400	.374	1.896

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	.400	.374	1.896

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA

IAIN PONOROGO