

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :
Raihana Salsabila
17111024310300

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2020**

**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga
Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :
Raihana Salsabila
17111024310300

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN


SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TIMUR**

Oleh :
Raihana Salsabila
17111024310300

Samarinda, 29 Juni 2020

Telah disetujui oleh :
Pembimbing,


Vera Anita, S.E., M.M
NIDN.1104089001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI


PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR


Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Raihana Salsabila
NIM : 17111024310300
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 16 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

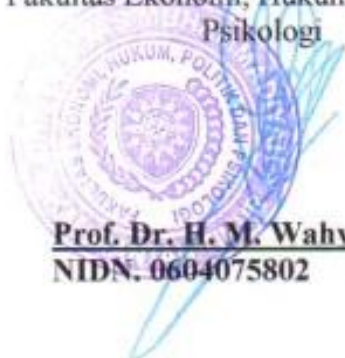
Susunan Penguji :

Penguji : 1. Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA ()
NIDN. 1103048203

Penguji : 2. Vera Anita, S.E., M.M. ()
NIDN. 1104089001

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik, dan
Psikologi



Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S
NIDN. 0604075802

Ketua
Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : Raihana Salsabila
NIM : 17111024310300
Program Studi : SI Manajemen
Surel : raihana850@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 16 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Raihana Salsabila

ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Raihana Salsabila

17111024310300

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

2020

Studi dalam penelitian etos kerja dan kinerja karyawan ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sampel penelitian ini sebanyak 60 tenaga kependidikan. Sampel diambil dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan dengan kuisioner melalui google form. Variabel (X) etos kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan. Untuk uji validitas menggunakan uji validitas instrumen yang menggunakan skor total pada pertanyaan atau pernyataan. Untuk mengasihkan angka koefisien validitas menggunakan SPSS 23. Untuk menguji validitas instrumen peneliti menggunakan analisis korelasi product moment pada tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini merupakan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka, dapat disimpulkan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak

Kata kunci: etos kerja, kinerja karyawan, tenaga kependidikan

ABSTRACT

The Effect of Work Ethos on Employee Performance: a Study on Education Manpower in Muhammadiyah East Kalimantan

Raihana Salsabila

17111024310300

Muhammadiyah University of East Kalimantan

2020

The study in the work ethic and employee performance research was conducted at the University of Muhammadiyah, East Kalimantan. And this study aims to determine the effect of work ethic on the performance of employees of Muhammadiyah University of East Kalimantan's teaching staff. The sample of this study were 60 educational staff. Samples were taken by simple random sampling technique. Data collected by questionnaire through Google form. Variable (X) work ethic and variable (Y) employee performance. To test the validity of using the instrument validity test that uses a total score on the question or statement. To produce validity coefficient numbers using SPSS 23. To test the validity of the instrument researchers used product moment correlation analysis at the level of confidence $\alpha = 0.05$. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study are the effect of work ethic on employee performance by 64% while the 36% rest is influenced by other factors. So, it can be concluded that work ethic has a significant positive effect on employee performance. Then it can be stated H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: educational staff, employee performance, work ethic

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan proposal ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya, sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Prof. Dr. Bambang Setiaji.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Dr. Muhammad Wahyuddin.
3. Ketua Program Studi Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.

4. Ibu Pembimbing Vera Anitra, S.E., M.M.
5. Bapak Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA selaku penguji 1 dan Ibu Vera Anitra, S.E., M.M. selaku penguji 2.
6. Rekan-rekan dan sahabat yaitu Antung Maria Ulfah, Zamaliah, Mulyani, seta teman-teman KDM yaitu Hendi Heryatno, Aulia Elvina, Hendi Prasetyo, dan Hesty Febriyanti. Serta teman-teman kelas manajemen SDM yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua yang saya sayangi bapak Ibnu Abbas, S.Sos., M.Si dan Ibu Siti Nur Arfah serta kedua adik saya Irfan Abdullah dan Farid Anwar Shaddam yang telah berjasa dan memberikan semangat serta do'a kepada penulis.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 16 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Etos Kerja	7
B. Kinerja Karyawan	11
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu	16
D. Kerangka Fikir.....	20
E. Perumusan Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Lokasi Penelitian	23
B.	Jenis Penelitian	23
C.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	24
D.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
E.	Jenis dan Sumber Data	27
F.	Teknik Pengumpulan Data	28
G.	Teknik Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Tempat Penelitian	35
B.	Karakteristik Responden	43
C.	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Data.....	45
D.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
E.	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)	50
F.	Hasil Dan Pembahasan	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	56
B.	Keterbatasan Penelitian	56
C.	Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu	17
Tabel 3.1. Definisi Operasional	26
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.3 Interval Koefisien Variabel Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 4.1 Persentase Responden Menurut Usia.....	44
Tabel 4.2 Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	46
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.6 Hasil Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muihammadiyah Kalimantan Timur...	49
Tabel 4.7 Hasil Koefisiensi Korelasi (R)	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Fikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian	58
LAMPIRAN 2 Hasil Data Penelitian	63
LAMPIRAN 3 Tabel Uji Validitas Etos Kerja	65
LAMPIRAN 4 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	71
LAMPIRAN 5 Tabel Uji Reliabilitas Etos Kerja	83
LAMPIRAN 6 Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	86
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Analisis Regresi Liner Sederhana Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah Universitas etos kerja merupakan suatu masalah yang menarik dengan meningkatkan peran penting sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan zaman dan memajukan sebuah Universitas. Etos kerja merupakan suatu fondasi dari Universitas untuk mencapai sebuah keberhasilan. Oleh sebab itu, etos kerja merupakan syarat yang perlu tapi belum memenuhi syarat yang cukup untuk Universitas dalam mencapai kesuksesan. Akan tetapi, etos kerja yang rendah juga merupakan masalah yang dapat memperlambat kesuksesan yang dicapai.

Dalam tujuan Universitas untuk mencapai sebuah kesuksesan yang maksimal maka dibutuhkan tenaga kependidikan yang mempunyai etos kerja baik sehingga Universitas bias menjaga eksistensinya. Tentunya didukung oleh, ketekunan seorang tenaga kependidikan dalam bekerja dan memahami pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, keberhasilan dari sebuah Universitas yang besar ataupun kecil bukan dinilai dari banyaknya sumber daya alam melainkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam Universitas.

Sukardewi (dalam Yantika, 2018) menyatakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja dapat terbentuk dari kebiasaan seorang tenaga kependidikan dan timbulnya etos kerja yang rendah maka tidak jarang perusahaan memberikan upah yang minimum. Tetapi, apabila tenaga kependidikan melihat

kerja sebagai suatu yang baik maka etos kerja tenaga kependidikan tersebut akan tinggi ataupun sebaliknya.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018) menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Etos kerja juga merupakan suatu ide atau pikiran seorang tenaga kependidikan dalam menentukan sistem tindakan, menentukan bagaimana penilaian terhadap suatu pekerjaan dan juga menentukan bagaimana hasilnya. Sebab etos kerja dapat mencerminkan jati diri seseorang atau Universitas.

Tenaga kependidikan yang mampu melakukan pekerjaannya dan mampu meningkatkan komitmen organisasional Universitas maka variabel etos kerja secara positif mempengaruhi komitmen Universitas. Selain untuk mampu meningkatkan komitmen, etos kerja yang baik di dalam tempat bekerja maka kinerja dari tenaga kependidikan tersebut meningkat. Termasuk didalamnya bagaimana cara tenaga kependidikan berfikir, bersikap dan bertingkah laku yang dipengaruhi oleh etos kerja yang di lingkungan tersebut.

Pada dasarnya etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya yang ada. Dan peningkatan sumber daya manusia akan membuat tenaga kependidikan mempunyai etos kerja yang keras. Dengan di tambah perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan. Sehingga naiknya aktivitas dan produktivitas seseorang sebagai pelaku ekonomi. Menurut Cherrington (dalam Yuwantono, 2017) mengatakan bahwa karakteristik orang yang memiliki etos kerja adalah ada usaha keras sebagai kewajiban moral dan religius, mengisi hidupnya, menghargai waktu, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,

menginginkan produktivitas yang tinggi, merasa bangga terhadap profesi dan lembaganya, selalu ingin berpartisipasi dan selalu bersifat jujur.

Dan meningkatnya kinerja karyawan didukung melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan pendisiplinan. Sebuah Universitas akan sulit untuk mencapai tujuannya apabila tenaga kependidikan tidak memiliki etos kerja dan kinerja yang baik bagi Universitas. Akan tetapi dengan banyaknya persaingan tenaga kependidikan tidak akan menyerahkan kinerja karyawan yang berkualitas rendah. Dan karyawan tersebut melakukan segala hal agar yang dilakukan menaikkan harga dirinya. Apabila suatu pekerjaan tersebut berada di luar kemampuannya, maka ia tidak menerima pekerjaan tersebut. Tetapi ia akan tetap berusaha untuk melakukan segala sesuatu yang menguntungkan Universitas.

Etos kerja memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk tenaga kependidikan di Universitas. Untuk setiap tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerjanya sehingga tenaga kependidikan tersebut melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta dengan kesadaran tanpa adanya paksaan. Dengan memiliki etos kerja yang baik tenaga kependidikan akan berpikir kreatif dan melakukan suatu pekerjaan yang sesuai target.

Keberhasilan suatu Universitas untuk mencapai suatu keberhasilan maka untuk semua tenaga kependidikan harus yang berkualitas. Dan untuk pencapaian tersebut, tidak terlepas dari adanya keterlibatan Universitas. Dan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga berperan sebagai lembaga pendidikan

yang bertanggung jawab atas menghasilkan lulusan yang mampu mengantisipasi perkembangan kebutuhan ekonomi dan ilmu ekonomi serta peduli dengan perubahan tuntutan dunia kerja.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, tentunya tidak hanya ada di lakukan kegiatan proses belajar mengajar antara mahasiswa dan dosen. Namun juga dilengkapi dengan kegiatan administrasi bagian pendidikan, keuangan, dan kemahasiswaan. Kecekatan dan kelancaran sistem pelayanan sistem tersebut sangat berpengaruh dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Universitas tersebut.

Pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur seperti pada umumnya organisasi yang mempunyai etos kerja baik yang mempengaruhi layanan yang diberikan. Tetapi ada saja yang sering terjadi antaranya yaitu tenaga kependidikan yang tidak disiplin dikarenakan menurunnya tindak kedisiplinan dan adanya kesenjangan antara pimpinan dan tenaga kependidikan yang merupakan ciri dari etos kerja yang rendah dan juga mulai turunnya semangat tenaga kependidikan yang bekerja pada Universitas tersebut.

Dalam pemberian layanan administrasi kepada dosen dan mahasiswa tentunya tenaga kependidikan yang bekerja pada bagian tersebut harus memiliki etos kerja yang profesional dan yang bisa melakukan tugasnya dengan baik agar mampu memberikan pelayanan yang baik dan sesuai yang dibutuhkan oleh mahasiswa dan dosen. Namun adanya perlu disadari bahwa untuk setiap organisasi untuk setiap tenaga kependidikan mempunyai sikap, nilai-nilai, perilaku, dan harapan-harapan yang berbeda terhadap apa yang ingin mereka

dapatkan di Universitas. Untuk itu, etos kerja tenaga kependidikan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan di Universitas.

Kondisi yang sering terjadi mengenai etos kerja yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan pekerjaan yang dirasakan untuk membebani diri, dan pekerjaan yang dilakukan dengan keterpaksaan, dan pekerjaan yang dianggap hanya sebagai bentuk rutinitas sehari-hari. Dalam hal ini etos kerja yang rendah yang dimiliki sebagian para tenaga kependidikan di Universitas Kalimantan Timur tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, untuk mengetahui kajian lebih lanjut apakah etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis.

Memberikan informasi secara analitis bahwa penelitian tersebut memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Secara praktis.

Bagi lembaga pendidikan atau universitas diharapkan penelitian ini membantu universitas menganalisis etos kerja yang ada dalam universitas serta mampu memberikan saran guna mendapatkan masukan terhadap pengembangan etos kerja universitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Etos Kerja

Etos kerja berperan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pada tenaga kependidikan. Dan seorang tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik maka akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebutan paradigma tersebut merupakan konsep dari suatu pekerjaan yang mencakup prinsip yang mengatur, nilai nilai yang menggerakkan, sikap perilaku utama, etika, moral, dan pikiran seseorang.

Sukardewi (dalam Utomo, 2018) mengatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Madjid (2012) etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan salah satu faktor penting yang diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ialah etos kerja yang harus dipegang oleh semua tenaga kependidikan dalam sebuah organisasi.

Dari pengertian yang disebutkan diatas, maka jika seorang karyawan atau sebuah organisasi menganut persamaan dalam kerja tertentu, maka akan menghasilkan kepercayaan yang tulus dan serius, serta berkomitmen yang sama. Dari itu semua akan menghasilkan sikap kerja dan perilaku kerja yang memiliki

ciri khas dan itulah etos kerja mereka. Tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang baik akan tercermin dalam perilakunya seperti bekerja keras, bersikap adil, tidak bermalasan, memiliki hormat terhadap sesama rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja sebuah perusahaan mengharapkan para tenaga kependidikan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan perkembangan bagi perusahaan.

1. Fungsi Etos Kerja

Sinamo (2011) mengatakan etos kerja memiliki fungsi sebagai konsep kerja atau model kerja yang dipercaya karyawan dengan baik dan benar kemudian ditampakkan dengan perilaku kerja karyawan. Kemudian etos kerja berperan penting bagi sebuah perusahaan untuk menaikkan kinerja tenaga kependidikan yang lebih baik.

2. Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016) menyebutkan etos kerja mempunyai ciri-ciri yang menjadi makna dari etos kerja tersebut dan tiga dari karakteristik etos kerja tersebut adalah:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal yakni pihak yang berkaitan dengan potensi tenaga kependidikan untuk membangun hubungan kerja antar sesama tenaga kependidikan lainnya ataupun orang lain luar organisasi. Keahlian interpersonal mencakup dari kebiasaan, cara, sikap, penampilan, dan perilaku yang dipakai pada tenaga kependidikan disaat bersama orang lain

serta mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut berinteraksi dengan orang lain.

b. **Inisiatif**

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

c. **Dapat dipercaya.**

Dapat dipercaya merupakan suatu materi yang berhubungan dengan ambisi terhadap kinerja tenaga kependidikan dan suatu perjanjian sugestif tenaga kependidikan untuk melakukan beberapa peran pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan organisasi tanpa perlu berlebihan.

3. Indiaktor-Indikator Etos Kerja

Sinamo (2011) mengatakan indikator variabel etos kerja adalah sebagai berikut:

a. **Kerja adalah rahmat.**

Bekerja tulus dan penuh syukur merupakan sebuah rahmat yang turun dari Tuhan dan kita harus berterima kasih atas semuanya yang kita terima dari Tuhan.

b. **Kerja adalah amanah.**

Bekerja yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab merupakan bentuk amanah yang dititipkan oleh Tuhan. Amanah memberikan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dapat diandalkan kepada kita. Kerja adalah panggilan.

- c. Kerja adalah aktualisasi.

Kerja adalah aktualisasi merupakan suatu sikap untuk menumbuhkan potensi untuk menjadikan relasi. Sehingga seorang tenaga kependidikan wajib bekerja keras dengan semangat.

- d. Kerja adalah ibadah.

Pekerjaan yang baik dan halal adalah ibadah menurut kepercayaan masing-masing. Sehingga pekerjaan harus dilakukan dengan serius dan penuh cinta terhadap Tuhan. Oleh sebab itu bekerja merupakan ibadah yang dikerjakan dengan ikhlas.

- e. Kerja adalah seni.

Kerja merupakan sebagai seni yang membawa kesuksesan dan semangat kerja dari kegiatan kreatif. Sehingga tenaga kependidikan harus bekerja cerdas dan kreatif.

- f. Kerja adalah kehormatan.

Kerja adalah kehormatan merupakan salah satu fondasi kuat dalam kehidupan. Kehormatan sama dengan harga diri sebab jika kita meremehkan pekerjaan, maka hilanglah sebuah kehormatan baginya. Sekecil apapun pekerjaan itu adalah sebuah bentuk kehormatan sehingga wajib bekerja dengan tekun.

- g. Kerja adalah pelayanan.

Kerja adalah pelayanan merupakan kerja yang dilakukan dengan penuh kerendahan hati. Jika pekerja melayani sesuatu dengan rendah hati, maka pekerja tersebut akan memiliki sifat kemuliaan yang tinggi.

B. Kinerja Karyawan

Minner (dalam Yuwantono, 2017) kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”, kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan menurut ukuran berlaku untuk karyawan yang bersangkutan.

Bangun (2012) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan (*performance*) yang dicapai karyawan berdasarkan kualifikasi pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menyatakan kinerja merupakan bagaikan hasil kerja dengan secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang tenaga kependidikan dalam tugas pekerjaannya.

karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dalam nilai kualitas atau kuantitas yang selaras dengan pengaturan, keahlian, sasaran dan tanggung jawab yang telah dijelaskan. Menurut Bangun (2012) mengatakan penelitian kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat dalam jumlah dan kualitas pekerjaan oleh tenaga kependidikan tersebut. Dan tenaga kependidikan yang dapat merampungkan pekerjaan dalam jumlah yang melebihi standar pekerjaan dapat dinilai kinerja yang baik. Demikian dengan pekerjaan yang melebihi kualitas juga merupakan pekerjaan yang baik.

1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012) menyebutkan bahwa penilaian kinerja karyawan perusahaan mempunyai beberapa macam manfaat, antara lain :

- a. Evaluasi individu dalam perusahaan.
Evaluasi antar individu bertujuan untuk mencari pekerja yang sesuai dengan perusahaan tersebut.
- b. Pengembangan diri pada setiap individu dalam perusahaan.
Untuk setiap tenaga kependidikan dalam sebuah perusahaan akan dinilai setiap kinerjanya, dan yang memiliki tingkat kinerja rendah maka akan dilakukan pengembangan karyawan.
- c. Perlindungan sistem.
Perlindungan sistem bertujuan untuk memberikan manfaat pengembangan perusahaan seperti halnya pencapaian tujuan perusahaan, perencanaan SDM, identifikasi kebutuhan perusahaan, dan audit sistem SDM perusahaan tersebut.
- d. Penyimpanan.
Manfaat dari penilaian kinerja bersangkutan dengan adanya keputusan dari pihak manajemen SDM secara legal dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Lingkungan dari luar organisasi.
Faktor lingkungan luar organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dikuasai organisasi tetapi bisa sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor luar organisasi tersebut antara lain :

- 1) Faktor ekonomi besar dan kecil organisasi.
- 2) Kehidupan ketatanegaraan.
- 3) Kehidupan masyarakat.
- 4) Agama atau kerohanian.
- 5) Pesaing.

b. Faktor dari dalam organisasi.

Faktor dari dalam organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi langsung kepada kinerja karyawan. Faktor dari dalam internal antara lain :

- 1) Tradisi organisasi.
- 2) Kondisi organisasi.

c. Faktor kepribadian karyawan

Faktor dari kepribadian karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor dari karyawan adalah bagian bawaan sejak lahir dan aspek yang didapat dari pendidikan atau pengalaman serta lingkungan kehidupan karyawan tersebut dan dari aspek tersebutlah akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja karyawan, antara lain :

- 1) Disiplin kerja.
- 2) Kepuasan kerja.
- 3) Etos kerja.

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013) indikator-indikator dalam kinerja karyawan dapat diukur, sebagai berikut:

a. Kesetiaan.

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja.

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

c. Kejujuran.

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama.

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan.

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

h. Kepribadian.

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa.

Kemampuan berpikir karyawan yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan.

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

C. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Table 2.1. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Naufal Yuwanto (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya	Teknik penggunaan sampel yaitu menggunakan <i>simple random sampling</i>	X1 = Budaya Organisasi X2 = Etos Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan etos kerja yang mampu positif dan signifikan secara parsial budaya organisasi mampu memiliki etika kerja yang positif dan signifikan dan sebagian dapat memiliki positif dan signifikan
2	Rezka Dharma Utomo (2018)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Syariah Di Samarinda	Data diambil dari kuesioner yang disebarkan ke 105 orang karyawan. Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan	X = Etos Kerja Y = Sistem Pengendalian Manajemen	Berdasarkan hasil penelitian variabel etos kerja memiliki skor rata-rata 3,984 dengan kategori sangat baik, sedangkan untuk variabel sistem pengendalian manajemen memiliki skor rata-rata 3,985 dengan kategori sedang. Pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen sebesar 40,60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian manajemen

			bantuan SPSS 22		karyawan. Maka dapat dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.
3	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi	$X =$ Disiplin Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table. Yang artinya H_0 ditolak H_a diterima.
4	Marsyaf Rinaldi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden orang dengan menggunakan metode sensus.	$X1 =$ Disiplin Kerja $X2 =$ Etos Kerja $X3 =$ Gaya Kepemimpinan Situasional $Y =$ Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pekerjaan disiplin, etos Kondisi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pejabat Kinerja dalam Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu (2) Disiplin kerja secara parsial memiliki: a berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Badan Penyelesaian Bencana Kota Palu. (3) Etos Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di Body of Solving of Bencana Kota Palu (4) Gaya kondisi kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja petugas dalam Badan Penyelesaian Bencana Kota Palu

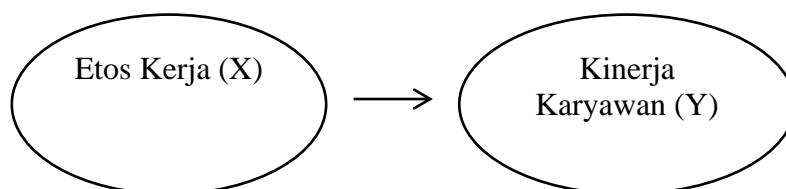
5	Ni Made Indraya ni (2018)	Hubungan antara Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Dengan Efektivitas Kerja Guru Hindu Di Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah	Metode survei	X1 = Kompetensi Profesional X2 = Etos Kerja Y = Efektivitas Kerja	Hasil uji validitas instrumen terhadap 17 responden melalui perhitungan orthogonal menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% jika nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,361 (r tabel), sedangkan untuk variabel Y perhitungan reliabilitas Alpha Cronbach, diperoleh angka sebesar 0,907, variabel X1 diperoleh angka sebesar 0,946 dan X2 diperoleh angka sebesar 0,937. dengan demikian instrumen tersebut valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk penelitian dan hasilnya dapat dipercaya.
6	Po Hao, Wei He, Li-Rong Long (2018)	<i>Why and When Empowering Leadership Has Different Effects on Employee Work Performance: The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy</i>	Metode survey	X = kepemimpinan pemberdayaan Y = Kinerja karyawan	Data survei lapangan dari 69 tim dan 266 karyawan mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memiliki hubungan tidak langsung positif dengan kinerja kerja karyawan melalui hasrat yang harmonis untuk bekerja dan hubungan tidak langsung negatif dengan kinerja kerja karyawan melalui hasrat obsesif untuk bekerja.

7	Xian Qian Wei (2018)	<i>The Influence of School Ethical Climate on Teachers' Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic</i>	Metode <i>questionnaire survey</i>	X = Iklim Sekolah Y1 = Perilaku kewarganegaraan organisasi guru Y = Etos Kerja	Hasilnya menunjukkan bahwa iklim etis sekolah tidak hanya secara positif memprediksi etos kerja, tetapi juga etos kerja secara positif memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi guru
8	Mokhtar Al-shaibah, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor (2017)	<i>Islamic Work Ethics and Employees Performance With Mediating Effect Of Job Satisfaction In Yemen</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>stratified random sampling</i> . Data dikumpulkan dengan kuesioner di Yaman.	X1 = Etos Kerja Islam X2 = Kinerja Karyawan Y = Efek Pekerjaan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam berdampak langsung pada kepuasan kerja dan koefisien standar adalah 0,854. Juga hasil ini menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan koefisien standar adalah 0,406.
9	Muhammad Usman, Habib Gul, Sikander Hussain, Usman Ghani (2017)	<i>Islamic Work Ethics: The Effect of Affective Commitment on Employee Job Performance, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior.</i>	Metode <i>questionnaire</i>	X1 = Etos Kerja Islam X2 = Komitmen Afektif Y = Kinerja Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan efek positif dari etos kerja Islam pada perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja pekerjaan, sedangkan hubungan negatif dengan niat turnover. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa komitmen afektif bertindak sebagai mediator antara etika kerja Islam dan hasil sikap dan perilaku.

- 10 Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Moddin g, Ahmad Gani, Syamsu Nujum (2017) *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance* Menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) sebagai peralatan penelitian
- X1 = Budaya Organisasi
X2 = Etos Kerja
Y1 = Kepuasan kerja
Y2 = Kinerja Karyawan
- Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dalam etos kerja yang berbeda dalam praktiknya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah etos kerja (X1) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), kerangka pikir dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Ha = Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

H0 = Etos kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian etos kerja dan kinerja karyawan adalah Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15. Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75126. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan salah satu Universitas di Samarinda yang mempunyai 4 fakultas yaitu Fakultas Kesehatan dan Farmasi, Fakultas Keguruan dan Pendidikan, Fakultas Ekonomi Hukum dan Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi. Dan mempunyai program studi sebanyak 16.

B. Jenis Penelitian

Jenis data penelitian yaitu metode kuantitatif. Untuk data kuantitatif merupakan teori yang mengacu pada data dan berakhir dengan penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian. Landasan teori yang dipakai, untuk titik pusat penelitian hendaknya sesuai dengan bahan yang ada dilapangan dan landasan teori juga memiliki manfaat untuk memberikan gambaran umum atas latar belakang penelitian dan menjadi bahan pembahasan untuk hasil penelitian. Jadi dapat disimpulkan data kuantitatif merupakan penelitian yang berawal dari teori ke data dan berakhir di penerimaan atau penolakan teori yang digunakan.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Morissan (2012) mengatakan populasi adalah bagaikan satu gabungan objek, faktor, rencana, atau keajaiban. Dan peneliti dapat meneliti para anggota populasi untuk memahami sifat populasi bersangkutan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi yang akan diteliti di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan tenaga kependidikan yang berjumlah 172 karyawan.

2. Teknik Penentuan Sampel

Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Jakni (2016) sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Adapun teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2016) adalah teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai *sampling* yang digunakan. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling*.

Sugiyono (2016) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada teknik *Probability Sampling* terdapat berbagai jenis yang lebih spesifik salah satunya ialah *Simple Random Sampling*

yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut rumus Slovin yang akan digunakan :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya ditetapkan 1% atau 5%

Maka akan didapatkan sampel dengan kesalahan 5% adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172(5\%)^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172(0,05)^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,0025)}$$

$$n = 60 \text{ karyawan/sampel}$$

Jadi, populasi yang akan diteliti berjumlah 71 orang dan peneliti menggunakan tingkat kesalahan sampel sebesar 5% maka sampel yang akan diteliti berjumlah 60 karyawan atau tenaga kependidikan.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pembuatan definisi operasional supaya tidak adanya kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Maka diberikan definisi operasional variabel tentang etos kerja dan kinerja karyawan beserta

indikator-indikator pendukungnya. Etos kerja yang di maksud seperti Kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. Sedangkan kinerja karyawan kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab yang ada di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Adapun pengertian skala likert yang termasuk di dalam pengukuran variabel yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial..

Table 3.1. Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
Etos Kerja (X) Sinamo (2011)	Adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.	Kerja adalah rahmat	EK 1	Skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju
		Kerja adalah amanah	EK 2	
		Kerja adalah panggilan	EK 3	
		Kerja adalah aktualisasi	EK 4	
		Kerja adalah ibadah	EK 5	
		Kerja adalah seni	EK 6	
		Kerja adalah kehormatan	EK 7	
		Kerja adalah pelayanan	EK 8	

Kinerja Karyawan (Y) Hasibuan (2013)	Merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dalam nilai kualitas atau kuantitas yang sesuai dengan pengaturan, keahlian target dan kewajiban yang telah ditentukan	Kesetiaan.	KK 1	Skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju
		Prestasi kerja.	KK 2	
		Kejujuran.	KK 3	
		Kedisiplinan	KK 4	
		Kreativitas.	KK 5	
		Kerjasama.	KK 6	
		Kepemimpinan.	KK 7	
		Kepribadian.	KK 8	
		Prakarsa.	KK 9	
		Kecakapan.	KK 10	
		Tanggung jawab.	KK 11	

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2013) data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak, dan lain-lain.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2012) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Sedangkan menurut Ulber Silalahi (2012) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dalam sebuah penelitian adanya menggunakan teknik pengumpulan data agar pengolahan data menjadi lebih efisien dan lebih

mudah untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini, yaitu kuesioner. Sugiyono (2016) mengatakan kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dan kuesioner yang dilakukan merupakan kuesioner tertutup dan merupakan kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga objek hanya tinggal memilih jawaban yang sudah ditentukan.

Terdapat teknik pengumpulan data menggunakan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi pustaka, merupakan sebuah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner, merupakan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam rangkaian penelitian dan berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan indikator penelitian pada sebuah objek penelitian.

Dalam teknik pengumpulan data memakai kuesioner yaitu mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang merupakan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dikarenakan tenaga kependidikan yang berada di Universitas sangat sibuk, peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam bentuk *google form* yang bisa langsung diisi melalui link pada *handphone* masing-masing tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil

penelitian. Dan sesuai dengan rumusan masalah yang bersifat deskriptif, maka untuk mengetahui adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Menghitung hasil data dari responden maka dilakukannya perhitungan dengan menggunakan skala pengukuran kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang digunakan dalam skala likert yang memiliki nilai bobot 1-5. Berikut tabel keterangan penilaian skala likert penelitian:

Tabel 3.2. Tabel Skala Penilaian Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Data Untuk Skala Likert Diolah Februari 2020

1. Uji Validitas.

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat yang menjadi kevalidan atau kesahihan suatu teori. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Menurut Sugiyono (2016) terdapat beberapa macam cara untuk mengukur validitas sebuah instrumen, yaitu:

- a. Pengujian validitas konstruk
- b. Pengujian validitas isi
- c. Pengujian validitas eksternal

Ghozali (2011) mengatakan Jika korelasi r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka butir instrumen yang dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel, maka dikatakan tidak valid. Dan rumus yang digunakan dalam menguji instrumen dalam penelitian ini adalah korelasi *produk moment analisis korelasi pearson* yang merupakan nilai angka kasar yang digunakan untuk menemukan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sedangkan untuk mengetahui benar atau tidak benarnya bisa diketahui melalui membandingkan Korelasi Produk *Moment* atau r hitung.

Pada uji validitas ini, dimintai tanggapan oleh responden dengan memberikan skor pada setiap pertanyaan maupun pernyataan. Validasi instrumen ditentukan dengan mengkorelasi skor yang didapat pada pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan butir pernyataan dalam pengisian kuesioner. Dan untuk menghasilkan angka koefisien validitas maka akan menggunakan di program SPSS 24. Data yang dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur angka yang diinginkan peneliti serta dapat mengungkapkan data yang diteliti secara tepat tinggi dan rendahnya validitas instrumen yang digunakan.

Sugiyono (2016) mengatakan setiap instrumen dapat dikatakan valid jika syarat r hitung $\geq 0,5$ dan membandingkan r hitung $\geq r$ tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pernyataan tidak valid. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan model analisis Korelasi *Product Moment* pada tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016) uji reliabilitas adalah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan eksternal (*test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya), serta internal (*internal consistency*). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keahlian suatu alat ukur dalam mengukur variabel yang diukur dan variabel yang diukur kinerja karyawan tersebut. Dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengisian kuesioner. Dan kuesioner akan disusun dengan sangat sederhana sehingga lebih mudah di pahami dan lebih mudah juga untuk pengisiannya. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas untuk setiap butir pertanyaan akan menggunakan SPSS 23.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Sugiyono (2013), menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. Dalam teknik analisis yang digunakan menggunakan perhitungan SPSS 23. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

X = Subjek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

a = Bilangan konstanta

b = Koefisiensi regresi

4. Pengujian Hipotesis

Cara dalam menentukan hipotesis dalam penelitian sementara, yaitu :

a. Membuat Garis Regresi Sederhana

Usman (2011) menyebutkan bahwa apabila harga $b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel Y akan mengalami penurunan. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu ditentukan dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik.

b. Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Dalam penentuan hipotesis penelitian, apakah hipotesis diterima atau tidak diterima yaitu berdasarkan memakai nilai signifikansi pada teknik analisis statistic jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis ditolak yaitu etos kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi $t \geq 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika $t \leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t \geq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka jika H_a diterima yang artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

c. Melakukan Uji t Penelitian

Untuk melakukan uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas. Dimana: b = Koefisien regresi, sb = Standar deviasi dari variabel bebas. Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jika $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak diterima dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Ghozali (2013) mengatakan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Koefisien determinasi digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi adalah nol dan satu.

- 1) Nilai R^2 yang kecil diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.
- 2) Nilai yang mendekati satu diartikan bahwa variabel independen nya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen tersebut.

Dengan semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel R^2 akan meningkat. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 yang

merupakan nilai R^2 yang di adjusted sesuai dengan ukuran model dan dengan menggunakan rumus *adjusted R square* sebagai berikut :

$$\text{Adjusted } R \text{ Square } (R^2) = 1 - (1 - R^2) \frac{N - 1}{N - k}$$

Keterangan :

N = banyaknya observasi

K = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dari rumus diatas bisa dilihat bahwa *adjusted R square* akan terlihat bernilai negatif ketika nilai R^2 terlalu kecil, sedangkan rasio antara jumlah observasi atau N dengan banyaknya variabel terlalu kecil. Dengan nilai *adjusted R²* dapat dievaluasi model regresi mana yang baik. Ghazali (2013) mengatakan tidak seperti nilai R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik turun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Setelah mendapat hasil dari perhitungan uji t, maka untuk mengukur seberapa kuat korelasi pada variabel etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan maka dilakukan analisis koefisiensi korelasi yang memiliki tujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisis regresi memprediksi seberapa jauh pengaruh tersebut.

Secara spesifik tujuan analisis korelasi merupakan untuk mengetahui apakah di antara dua variabel terhadap hubungan dan bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan itu. Dijelaskan juga bahwa arah korelasi dapat dikatakan positif (berhubung searah) atau negatif (berhubung berlain arah). Dan dibuat sebuah kriteria korelasi variabel untuk mengetahui tinggi rendahnya

hubungan yang terjadi antara variabel yang dikutip dari Sugiyono (2014) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interval Koefisien Variabel Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25$ – 0,5	Korelasi cukup
$\geq 0,5$ – 0,75	Korelasi kuat
$\geq 0,75$ – 1	Korelasi sangat kuat

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Perusahaan dan Hasil Penelitian

1. Sejarah berdirinya Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) merupakan salah satu dari 172 kampus Perguruan Tinggi yang dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Kampus ini terletak di Samarinda, ibu kota provinsi Kalimantan Timur.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur didirikan pada tahun 2017 berdasarkan Surat Keputusan Menristek Dikti RI Nomor 463/KPT/I/2017. Cikal bakal UMKT adalah STIKES Muhammadiyah Samarinda (berdiri pada tahun 2009 dengan Akreditasi Institusi B) dan STIE Muhammadiyah Samarinda (berdiri pada 15 September 1981). UMKT saat ini memiliki 4 Fakultas dan 16 program studi tingkat Sarjana dan Diploma Tiga.

Sebagaimana ciri khas Muhammadiyah, UMKT didirikan untuk melebarkan sudut pandang manusia secara sepadan, baik adab atau kejiwaan, psikis, fisik, dan keterampilan. Dengan melebarkan perspektif kemanusiaan yang lengkap maka UMKT kedepannya diharap menjadi tempat pendidikan yang alternatif dan unggul dan mampu membentuk mahasiswa Indonesia yang sesuai kebutuhan negara.

Dengan pendirian universitas ini kami mendatangkan angkatan baru untuk bergabung belajar dan mengajar dengan memakai teknologi yang ada pada saat ini. Kami juga mengundang para senior dari Universitas Muhammadiyah Surakarta, dari STIKES Muhammadiyah Samarinda, dan dari STIE

Muhammadiyah Samarinda serta dari instansi pendidikan lain untuk beriringan membentuk situasi belajar yang kondusif. Dan UMKT hendak menciptakan keleluasaan akademik yang konsekuen, kredibilitas, transparansi, kesederajatan, tidak membeda-bedakan, dituntun dengan bimbingan moral dan kepercayaan Islam. Semuanya itu untuk membentuk derajat SDM yang terdepan, religius, trendi, dan paham tentang permasalahan bangsa.

2. Lokasi Perusahaan

Wilayah Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15. Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, kode pos 75126.

a. Visi

Pada tahun 2037, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menjadi Universitas islam berbasis teknologi informasi yang unggul di berbagai bidang dan berkontribusi terhadap masalah sosial dan lingkungan.

b. Misi

- 1) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur mengemban misi:
- 2) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang islami berbasis teknologi informasi.
- 3) Mengembangkan riset di berbagai bidang dengan prioritas masalah sosial khususnya pengangguran dan kemiskinan serta lingkungan.
- 4) Menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menjadi solusi masalah sosial khususnya pengangguran, kemiskinan, dan lingkungan.

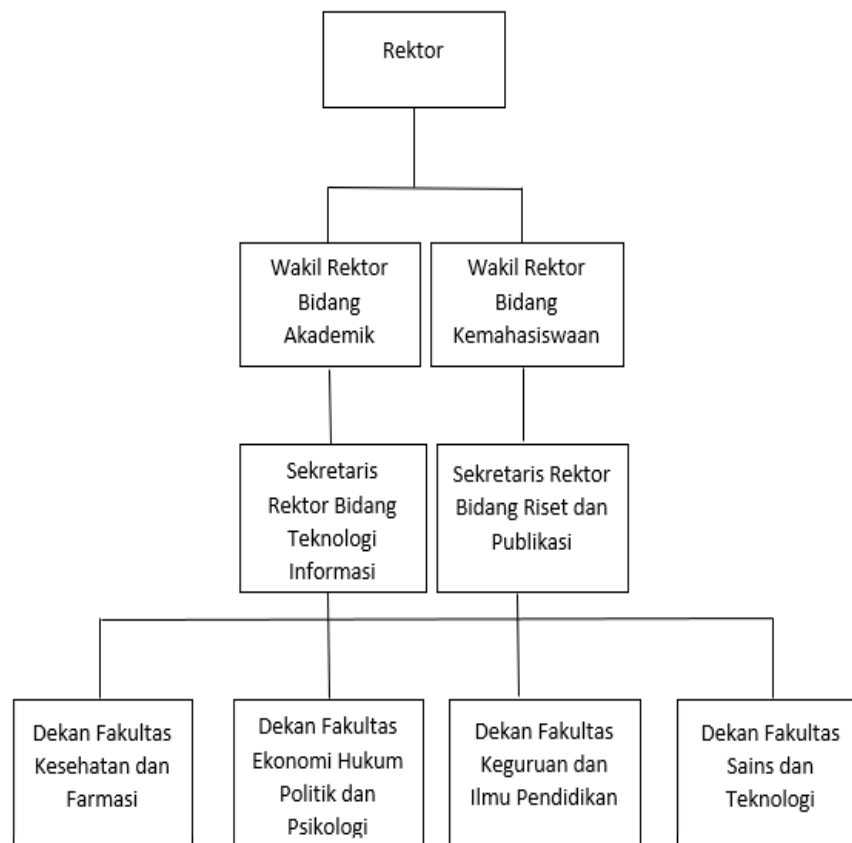
5) Mengembangkan kerja sama dengan berbagai pihak yang saling menguntungkan baik di dalam maupun luar negeri.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan lulusan berkarakter yang berpijak pada nilai-nilai keislaman dan mampu memanfaatkan teknologi informasi yang berkontribusi terhadap pembangunan dan menjadi solusi masalah sosial dan lingkungan.
- 2) Menghasilkan produk IPTEKS yang berbasis teknologi informasi dan ramah lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu rangkaian susunan berbagai komponen atau unit kerja di sebuah organisasi yang terdapat pada masyarakat. Struktur organisasi juga merupakan susunan dari berbagai macam komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi. Dalam struktur organisasi ada serangkaian pembagian kerja serta memiliki fungsi dan kegiatan-kegiatan berbeda. Yang telah disepakati dan adanya berbagai spesialisasi dari sebuah pekerjaan.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Universitas

a. Unit Kerja

Dalam ruang lingkup Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur terdapat berbagai unit kerja yang berperan utama dalam pertumbuhannya diantaranya sebagai berikut:

1) Rektor

Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yaitu pemimpin utama universitas yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh kegiatan kampus. Secara Umum rektor harus menyelenggarakan tugas koordinasi perumusan kebijakan dan memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, dan tenaga administrasi. Selaku Pimpinan UMKT Rektor bertugas:

- a) Melakukan pimpinan Universitas sesuai dengan tugas pokok yang telah ditugaskan.
- b) Menentukan kebijaksanaan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kalimantan. Dan melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijaksanaan. Serta membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi, badan swasta dan masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbul terutama yang menyangkut tanggung jawabnya.

Rektor Universitas dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 2 (dua) orang wakil rektor yaitu Wakil Rektor Bidang Akademik (WR I) dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan (WR III).

2) Wakil Rektor Bidang Akademik

Bertugas membantu rektor dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta program kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta, dan masyarakat yang meliputi:

- a) Perencanaan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran.
- b) Pembinaan tenaga pengajar dan tenaga peneliti.
- c) Persiapan program pendidikan baru pada berbagai tingkat maupun bidang.
- d) Penyusunan program bagi usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa.

- e) Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pengajaran, serta penelitian dengan lembaga di dalam maupun di luar negeri.
 - f) Pengolahan data yang menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
 - g) Pelaksanaan kegiatan di bidang pengabdian pada masyarakat dalam rangka turut membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat dalam pembangunan.
- 3) Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan
- Bertugas membantu rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan bidang pembinaan, pengembangan, dan pelayanan mahasiswa yang meliputi:
- a) Pelaksanaan pembinaan mahasiswa oleh staf pengajar dalam pengembangan sikap dan orientasi serta kegiatan mahasiswa.
 - b) Pelaksanaan usaha kesejahteraan serta usaha bimbingan dan penyuluhan bagi mahasiswa.
 - c) Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang diprogram oleh Wakil Rektor I, bekerjasama dengan pihak lain dalam setiap usaha kemahasiswaan, pengabdian pada masyarakat dan usaha penunjangnya.
 - d) Menciptakan iklim pendidikan yang baik dalam kampus dan membantu pelaksanaan pemeliharaan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

e) Pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan dalam rangka usaha pembangunan yang tetap dilandasi dan nilai-nilai dan tanggung jawab yang bersifat akademik.

4) Sekretaris Rektor Bidang Teknologi Informasi

Adapun tugas seorang Sekretaris Rektor Bidang Teknologi Informasi adalah menjamin keakuratan dan kekuatan mengenai teknologi dan informasi dengan efektivitas dan efisiensi administrasi pengelolaan universitas. Serta terciptanya pelayanan prima terhadap mitra universitas dalam bidang teknologi dan informasi. Dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a) Pengembangan sistem keadministrasian serta standar prosedur seluruh sistemnya secara efektif dan efisien.
- b) Mengkoordinasi terlaksananya program kegiatan dan pengembangan sistem monitoring dalam pelayanan kerja.
- c) Melaporkan dan melaksanakan kegiatan dan layanan kepada rektor.

5) Sekretaris Rektor Bidang Riset dan Publikasi

Sekretaris Rektor Bidang Riset dan Publikasi memiliki Menyusun strategi dan kebijakan terkait bidang riset dan publikasi, serta pengabdian pada masyarakat, pempublikasian, dan korporasi yang berkontribusi pada pencapaian visi dan misi dengan berunding pada wakil serta rektor universitas. Adapun rinciannya yaitu:

- a) merumuskan program dan kegiatan sebagai penjabaran rencana strategis bidang riset, dan mengkoordinasikan program.

- b) mengoordinasikan kemitraan untuk mendukung komersialisasi hasil riset dan publikasi serta menetapkan berbagai pedoman yang diperlukan dalam penyelenggaraan layanan bidang riset dan publikasi.
- c) menetapkan indikator kinerja, standar pelayanan, dan pengukuran pencapaian bidang riset dan publikasi.
- d) Merumuskan standar mutu dan memastikan terlaksananya standar mutu bidang riset serta melakukan pengendalian
- e) Menyusun dan melaporkan hasil secara berkala kegiatan riset dan publikasi

6) Dekan Fakultas UMKT

Dekan adalah pimpinan fakultas yang bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi dan administrasi fakultas. Dekan bertanggung jawab langsung kepada rektor.

a) Dekan Fakultas Kesehatan dan Farmasi

Dekan fakultas kesehatan dan farmasi ada pimpinan yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pembelajaran, observasi dan dedikasi masyarakat, membangun tenaga kependidikan, mahasiswa, karyawan administrasi di fakultas kesehatan dan farmasi.

b) Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik, dan Psikologi

Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik, dan Psikologi adalah pimpinan yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembelajaran, observasi, dan dedikasi pada masyarakat, membangun tenaga

kependidikan, mahasiswa, karyawan administrasi di fakultas ekonomi, hukum, politik, dan psikologi.

c) Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan adalah pimpinan yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembelajaran, observasi, dedikasi pada masyarakat, membangun tenaga kependidikan, mahasiswa, karyawan administrasi di fakultas keguruan dan ilmu pendidikan.

d) Dekan Fakultas Sains dan Teknologi

Dekan Fakultas Sains dan Teknologi adalah pimpinan yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembelajaran, observasi dan dedikasi pada masyarakat, membangun tenaga kependidikan, mahasiswa, karyawan administrasi di fakultas sains dan teknologi.

B. Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden didapat berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 60 responden kemudian dapat dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan masa lama bekerja. Karakteristik tersebut diantaranya :

1. Usia

Berdasarkan hasil kuisisioner yang diperoleh dari responden di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) :

Tabel 4.1
Persentase Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
21 - 30 tahun	30	50%
31 - 40 tahun	27	45%
41 - 50 tahun	2	3%
> 51 tahun	1	2%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.1, maka dapat diketahui bahwa dari 60 responden tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menunjukkan bahwa 30 responden atau sebesar 50% berusia 21-30 tahun, 27 responden atau 45% berusia 31-40 tahun, dan 2 responden atau 3% berusia 41-50 tahun, serta 1 responden atau 2 % berusia > 51 tahun. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat membuktikan bahwa perusahaan banyak mempekerjakan tenaga kependidikan yang berusan 21-30 tahun. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan mempekerjakan tenaga kependidikan yang berusia 21-30 tahun karena usia tersebut termasuk dalam kategori produktif dengan harapan tenaga kependidikan dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan.

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari responden di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) :

Tabel 4.2
Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	53%
Perempuan	28	47%
Total	60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa persentase tenaga kependidikan yang berjenis laki-laki dengan jumlah 32 orang (53%) dan tenaga kependidikan yang berjenis perempuan dengan jumlah 28 orang (47%). Dan dari hasil tabel diatas menunjukkan jumlah tenaga kependidikan yang berjenis laki-laki lebih banyak dibanding tenaga kependidikan yang berjenis perempuan.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2011) mengatakan jika korelasi r hitung positif atau lebih besar dari r tabel maka butir instrumen yang dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel, maka dikatakan tidak valid.

Sedangkan Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) adalah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan eksternal (*test-retest, equivalent*, dan gabungan keduanya), serta internal (*internal consistency*). Dan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keahlian suatu alat ukur yang mengukur variabel yang diukur.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis* (r hitung), dan suatu data akan dinyatakan valid apabila memenuhi syarat : a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung $>$ r tabel , dalam penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar $>$ 0,5. Adapun hasil ujian validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kerja adalah Rahmat	EK1.1	0.57	0.5	Valid
	EK1.2	0.732	0.5	Valid
	EK1.3	0.791	0.5	Valid
Kerja adalah amanah	EK2.1	0.782	0.5	Valid
	EK2.2	0.844	0.5	Valid
Kerja adalah panggilan	EK3.1	0.624	0.5	Valid
	EK3.2	0.769	0.5	Valid
	EK3.3	0.769	0.5	Valid
Kerja adalah aktualisasi	EK4.1	0.832	0.5	Valid
	EK4.2	0.699	0.5	Valid
	EK4.3	0.708	0.5	Valid
Kerja adalah ibadah	EK5.1	0.642	0.5	Valid
	EK5.2	0.565	0.5	Valid
	EK5.3	0.797	0.5	Valid
Kerja adalah seni	EK6.1	0.556	0.5	Valid
	EK6.2	0.724	0.5	Valid
	EK6.3	0.673	0.5	Valid
Kerja adalah kehormatan	EK7.1	0.58	0.5	Valid
	EK7.2	0.582	0.5	Valid
	EK7.3	0.566	0.5	Valid
Kerja adalah pelayanan	EK8.1	0.622	0.5	Valid
	EK8.2	0.688	0.5	Valid
	EK8.3	0.792	0.5	Valid

Pada tabel 4.3 bisa disimpulkan semua pernyataan variabel Etos Kerja (X) adalah valid. Dilihat dari nilai pada setiap pernyataan memiliki nilai r tabel $> 0,5$. Dan untuk menguji variabel Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kesetiaan	KK1.1	0.689	0.5	Valid
	KK1.3	0.625	0.5	Valid
Prestasi Kerja	KK2.1	0.588	0.5	Valid
	KK2.2	0.718	0.5	Valid
	KK2.3	0.66	0.5	Valid
Kejujuran	KK3.2	0.757	0.5	Valid
	KK3.3	0.786	0.5	Valid
Kedisiplinan	KK4.1	0.806	0.5	Valid
	KK4.2	0.833	0.5	Valid
	KK4.3	0.802	0.5	Valid
Kreativitas	KK5.1	0.697	0.5	Valid
	KK5.2	0.759	0.5	Valid
	KK5.3	0.74	0.5	Valid
Kerjasama	KK6.1	0.769	0.5	Valid
	KK6.2	0.766	0.5	Valid
	KK6.3	0.764	0.5	Valid
Kepemimpinan	KK7.1	0.631	0.5	Valid
	KK7.2	0.67	0.5	Valid
	KK7.3	0.779	0.5	Valid
Kepribadian	KK8.1	0.777	0.5	Valid
	KK8.2	0.804	0.5	Valid
	KK8.3	0.773	0.5	Valid
Prakarsa	KK9.1	0.637	0.5	Valid
	KK9.2	0.788	0.5	Valid
	KK9.3	0.571	0.5	Valid
Kecakapan	KK10.1	0.662	0.5	Valid
	KK10.2	0.778	0.5	Valid
	KK10.3	0.774	0.5	Valid
Tanggung Jawab	KK11.1	0.808	0.5	Valid
	KK11.2	0.846	0.5	Valid
	KK11.3	0.788	0.5	Valid

Dapat dilihat pada tabel 4.4 bisa disimpulkan semua pernyataan pada setiap indikator Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Karena nilai dari r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel >0.5 .

3. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dalam sebuah data dapat dikatakan reliabel atau tidak sebuah pertanyaan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien berada antara 0 hingga 1. Sekaran (2017) mengatakan jika, nilai koefisien mendekati angka 1 maka sebuah instrumen akan semakin menunjukkan reliable. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel maka jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 . Berikut ini hasil uji reliabilitas penelitian :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X	0.956	Reliabel
Y	0.974	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabel pada tabel diatas, dapat dilihat nilai dari *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar 0.7. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliable*.

D. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam uji analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative. Dan untuk memperkirakan nilai variabel dependen dan nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengambilan keputusan didasari dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS 23 :

1. Jika nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan terkandung pengaruh positif Etos Kerja (X) kepada Kinerja Karyawan (Y).

2. Jika nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0.05 maka H0 diterima yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan Etos Kerja (X) kepada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Hasil Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Etos Kerja	1.127	10.334	0.000
Konstanta	25.058		
R ²	0.648		
Adjusted R ²	0.642		
R	0.805		

Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah April 2020

Dapat dilihat dari tabel 4.6 di atas, perhitungan analisis regresi linier sederhana yang telah menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0.642 maka hasil tersebut disimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi kinerja karyawan sebesar 64% dan untuk sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan sudah dapat dilihat jika variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar dalam penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi linier sederhana adalah $Y = 25.058 + (1.127X)$.

Maka hasil tersebut bisa diartikan koefisien regresi variabel Etos Kerja (X) sebesar 1.127 artinya jika variabel etos kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga sebesar 0.642. Di ketahui regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 25.058 nilai konstanta yang

merupakan estimasi dari kinerja karyawan, $(b) = 1.127$ nilai koefisien dua arah yang merupakan Etos Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). kemudian, diketahui (b) dengan nilai 1.127 merupakan angka yang positif. Yang artinya etos kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

E. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis merupakan uji yang selalu digunakan untuk dalam penelitian, biasa juga dikatakan sebagai uji statistic karena uji ini dipakai untuk membuktikan signifikansi atau tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasari dengan hasil uji t output dari aplikasi SPSS 23, dapat dikatakan:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima yaitu ada pengaruh positif signifikan antara variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_o diterima yaitu pengaruh negatif signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh. Maka uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 10.334 dengan tingkat signifikansi $0,000$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.001 , maka $10.334 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) dapat dikatakan bahwa, t hitung lebih besar dari t tabel.

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka jika diketahui bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini telah mendapatkan dukungan bahwa pernyataan H_a diterima dan bisa disimpulkan variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Tabel 4.7 Hasil Koefisiensi Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	10.609

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai koefisiensi korelasi regresi yaitu 0.805 yang artinya variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam rentang koefisiensi $>0,75 - 1$ dengan keterangan korelasi sangat kuat. Dan dapat diartikan terdapat hubungan searah atau positif signifikan pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.805.

F. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dari keseluruhan indikator variabel etos kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena pada setiap pernyataan di setiap indikator etos kerja seperti kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayan, lalu indikator pada kinerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan,

prakarsa, kerjasama, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab yang memiliki r hitung > 0.5 sehingga hasil tersebut dinyatakan valid.

Untuk uji reliabilitas berdasarkan hasilnya yaitu menunjukkan variabel etos kerja mendapatkan nilai sebesar 0.956 yang dinyatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai 0.974 yang dinyatakan reliabel. Nilai tersebut dikatakan reliabel dikarenakan apabila nilai *cronbach alpha* dari variabel etos kerja dan kinerja karyawan > 0.7 .

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan uji regresi linier sederhana didapatkan nilai korelasi sebesar 0,642 atau 64,2 dan jika dibulatkan menjadi 64 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai korelasi etos kerja dengan kinerja karyawan sebesar 64%, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Berikut penjelasan mengenai hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun setiap indikator yang didapatkan dari variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang dijabarkan di bawah ini:

1. Kerja adalah rahmat.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki sifat rendah hati dan mampu berpikir positif sehingga tenaga kependidikan UMKT mampu menunjukkan bisa bekerjasama dalam tim dan tidak merugikan orang lain.

2. Kerja adalah amanah.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan jujur dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga kinerja tenaga kependidikan UMKT dapat diberikan tanggung jawab yang penuh dalam tugas yang diberikan.

3. Kerja adalah panggilan.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan mampu mengerjakan tugas dengan sesuai prosedur dan bersungguh-sungguh, yang mengakibatkan kinerja tenaga kependidikan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

4. Kerja adalah aktualisasi.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki sikap teliti dalam bekerja, sehingga kinerja tenaga kependidikan yang dihasilkan mempunyai tingkat kecakapan yang baik dalam bekerja.

5. Kerja adalah ibadah.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan menyukai pekerjaan yang

dikerjakan dan melaksanakan tugas berdasarkan hati sehingga kinerja tenaga kependidikan UMKT memiliki kepribadian yang baik.

6. Kerja adalah seni.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan mampu menciptakan ide yang bagus dalam hal berdiskusi sehingga mampu menghasilkan kinerja tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kreativitas yang baik dalam bekerja.

7. Kerja adalah kehormatan.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki sikap yang saling menghargai dengan atasan maupun dengan bawahan yang menyebabkan kinerja tenaga kependidikan dalam memimpin sebuah tim dengan baik.

8. Kerja adalah pelayanan.

Dilihat berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki sikap yang baik dalam mengerjakan tugas semisal menyelesaikan tugas sebelum jam pulang karyawan yang mengakibatkan kinerja tenaga kependidikan memiliki prestasi kerja yang baik dalam setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan Yuwantono (2017) yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ($R\text{-Square} = 0,532$) atau 53%

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan universitas, salah satunya dari mengetahui bagaimana etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Karena hal ini juga dapat menjadi salah satu langkah awal perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal bagi perusahaan agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan cepat dan juga memberikan dampak positif bagi karyawan maupun mahasiswa atau untuk semua kalangan yang berhubungan langsung dengan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan, bisa disimpulkan bahwa etos kerja termasuk dalam kategori cukup baik dan berorientasi pada kinerja karyawan. Yang artinya tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki etos kerja yang baik sehingga memiliki tingkat kinerja karyawan yang sesuai dengan standar universitas. Dan kinerja karyawan yang tinggi juga sangat diperlukan perusahaan karena dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang memadai dalam mengerjakan pekerjaannya, maka tenaga kependidikan tersebut akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan untuk pencapaian tujuan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Untuk pengujian hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh positif signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh cukup tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Yang berkaitan dengan etos kerja baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mempengaruhi tenaga kependidikan agar kinerja karyawan sesuai dengan tujuan universitas.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan terhadap hasil penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan referensi tentang penelitian, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil ataupun analisis nya.
2. Keterbatasan tentang sampel yang digunakan hanya 60 responden, dikarenakan sedang adanya covid-19 yang mengakibatkan peneliti kurang maksimal dalam menyebarkan angket atau kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebaiknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan harus ditangani secara serius agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.
2. Bagi tenaga kependidikan UMKT agar meningkatkan etos kerja. Karena dengan etos kerja yang tinggi diharapkan akan semakin efektif dan efisien dalam melaksanakan kinerja yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga berdampak positif bagi kemajuan universitas dan tenaga kependidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topic yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian semisal menambah variabel di luar penelitian ini.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, maka dengan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu agar berkenan menjawab beberapa pernyataan yang kami ajukan dalam daftar pernyataan terlampir. Untuk itu, kami harap Bapak/Ibu bersedia menjawab pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai penilaian atau keadaan yang sebenarnya yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan pada Universitas ini.

Beri Tanda \surd (centang) pada tempat yang tersedia sesuai dengan pendapat anda. Tingkat penilaian tersebut dinyatakan dengan skala 1-5, dimana :

Tingkat Penilaian	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih telah berpartisipasi.

Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

- A. Berilah tanda \surd (centang) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai terkait dengan Etos Kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kode	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
EK 1.1	Saya bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya.					
EK 1.2	Saya menerima kritikan yang positif dan negative dalam bekerja.					
EK 1.3	Ketika di beri tugas oleh pimpinan saya yakin mampu mengerjakannya dengan benar					
EK 2.1	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain.					
EK 2.2	Saya tidak akan meninggalkan kerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum kerjaan saya selesai.					
EK 2.3	Saya menggunakan uang kantor sebagaimana mestinya.					
EK 3.1	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh.					
EK 3.2	Dalam melaksanakan tugas saya selalu toal mencurahkan tenaga dan pikiran saya.					
EK 3.3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
EK 4.1	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
EK 4.2	Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.					

EK 4.3	Saya membuat cara kerja sendiri yang menyenangkan untuk menghilangkan kejenuhan.					
EK 5.1	Saya melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan.					
EK 5.2	Saya mencintai pekerjaan saya.					
EK 5.3	Saya mengerjakan tugas semaksimal mungkin.					
EK 6.1	Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja.					
EK 6.2	Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan.					
EK 6.3	Saya mengenal seluruh pegawai dikantor saya.					
EK 7.1	Saya lebih dihargai oleh rekan-rekan karena jabatan saya.					
EK 7.2	Saya lebih dihargai di lingkungan rumah karena pekerjaan saya.					
EK 7.3	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya.					
EK 8.1	Saya lupa waktu pulang ketika banyak pekerjaan.					
EK 8.2	Saya menyelesaikan tugas sebelum waktu pulang tiba.					
EK 8.3	Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan.					

- B. Berilah tanda \surd (centang) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai terkait dengan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kode	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
KK 1.1	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.					
KK 1.2	Bersedia menjaga dan membela perusahaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.					
KK 1.3	Saya bekerja lebih dari yang diminta oleh perusahaan dengan lapang					

	dada.					
KK 2.1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
KK 2.2	Saya mampu menunjukkan performa yang dihasilkan dengan baik.					
KK 2.3	Saya memiliki inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaan.					
KK 3.1	Saya bersikap jujur dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang diberikan.					
KK 3.2	Saya bersedia untuk bekerja dengan sepenuh hati terhadap pekerjaan yang diberikan.					
KK 3.3	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang bersikap jujur.					
KK 4.1	Saya tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan.					
KK 4.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
KK 4.3	Saya selalu mentaati perintah atau intruksi dari atasan tanpa melanggar.					
KK 5.1	Bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.					
KK 5.2	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
KK 5.3	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor.					
KK 6.1	Saya ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki.					
KK 6.2	Saya mempelajari sesuatu yang baru dan berusaha untuk memahami dan menyempurnakan.					
KK 6.3	Karyawan teliti menggunakan ide-ide kreatif dalam mengerjakan suatu hal.					
KK 7.1	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan.					
KK 7.2	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.					
KK 7.3	Kemampuan saya dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team.					
KK 8.1	Kemampuan saya dalam mengambil					

	keputusan kerja yang sangat cepat.					
KK 8.2	Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.					
KK 8.3	Dalam bekerja berinisiatif untuk mengambil keputusan yang bersifat membangun, yang selalu ditanamkan sebagai bentuk tanggung jawab.					
KK 9.1	Kekompakan rekan kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
KK 9.2	Karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
KK 9.3	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.					
KK 10.1	Saya selalu meningkatkan percaya diri dalam bekerja.					
KK 10.2	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.					
KK 10.3	Saya dapat meningkatkan suasana menyenangkan dalam bekerja.					
KK 11.1	Kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan rapi.					
KK 11.2	Tingkat keefektivitasan dan efisiensi saya dalam bekerja.					
KK 11.3	Saya selalu tanggap dan teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.					

LAMPIRAN 2 Hasil Data Kuesioner

1. ETOS KERJA

No	Timestamp	Usia	Jenis Kelamin	Jumlah pernyataan Variabel Indikator	ETOS KERJA																			TOTAL					
					EK 1.1	EK 1.2	EK 1.3	EK 2.1	EK 2.2	EK 2.3	EK 3.1	EK 3.2	EK 3.3	EK 4.1	EK 4.2	EK 4.3	EK 5.1	EK 5.2	EK 5.3	EK 6.1	EK 6.2	EK 6.3	EK 7.1		EK 7.2	EK 7.3	EK 8.1	EK 8.2	EK 8.3
1	6-11-2020 18:53:42	42	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
2	6-11-2020 18:57:02	31	Laki-laki	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	100	
3	6-11-2020 19:06:52	39	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
4	6-12-2020 5:37:53	28	Perempuan	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	86	
5	6-12-2020 18:32:02	54	Laki-laki	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	94		
6	6-14-2020 20:31:51	35	Laki-laki	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	88	
7	6-15-2020 2:38:51	27	Laki-laki	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	95		
8	6-15-2020 3:44:00	27	Perempuan	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	94		
9	6-15-2020 6:22:02	28	Perempuan	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
10	6-15-2020 18:33:34	26	Perempuan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	95		
11	6-15-2020 18:53:38	26	Laki-laki	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	3	3	102		
12	6-15-2020 19:41:59	28	Laki-laki	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76		
13	6-15-2020 21:40:42	38	Laki-laki	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92		
14	6-15-2020 22:16:58	32	Laki-laki	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94		
15	6-16-2020 2:45:31	30	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	1	5	101		
16	6-16-2020 6:03:40	28	Perempuan	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	69		
17	6-16-2020 6:36:36	35	Perempuan	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	88		
18	6-16-2020 22:27:20	33	Laki-laki	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73		
19	6-17-2020 2:55:49	35	Laki-laki	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89		
20	6-17-2020 16:29:24	31	Perempuan	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	96		
21	6-18-2020 6:18:02	28	Perempuan	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	85		
22	6-18-2020 19:47:39	30	Laki-laki	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	3	99		
23	6-18-2020 21:22:42	24	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	4	110		
24	6-18-2020 21:27:58	27	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120		
25	6-18-2020 23:35:22	31	Laki-laki	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	88		
26	6-18-2020 23:36:31	30	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	92		
27	6-18-2020 23:36:39	30	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	92		
28	6-19-2020 0:00:21	40	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	5	103		
29	6-19-2020 0:55:13	23	Perempuan	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	87		
30	6-19-2020 1:27:17	28	Perempuan	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	89		
31	6-19-2020 3:09:59	30	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	93		
32	6-19-2020 3:55:47	21	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	3	3	3	4	105		
33	6-19-2020 16:18:18	35	Laki-laki	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	106		
34	6-21-2020 7:37:25	34	Perempuan	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	67		
35	6-21-2020 14:38:49	32	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76		
36	6-21-2020 14:45:05	39	Laki-laki	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	103	
37	6-21-2020 22:23:55	38	Laki-laki	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	108		
38	6-22-2020 0:58:30	36	Laki-laki	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	104	
39	6-22-2020 6:03:06	22	Perempuan	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	4	4	5	4	5	104		
40	6-22-2020 7:26:15	26	Perempuan	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	101	
41	6-22-2020 18:17:17	25	Perempuan	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	95	
42	6-22-2020 18:56:57	23	Laki-laki	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	3	3	3	5	103		
43	6-22-2020 21:49:23	31	Perempuan	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	99	
44	6-23-2020 7:33:05	40	Perempuan	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	103	
45	6-23-2020 18:03:03	31	Laki-laki	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
46	6-23-2020 21:04:30	35	Laki-laki	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	83	
47	6-23-2020 21:15:45	37	Perempuan	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
48	6-23-2020 23:57:05	38	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
49	6-24-2020 0:08:45	42	Perempuan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	92	
50	6-24-2020 0:12:58	40	Laki-laki	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	94		
51	6-24-2020 0:21:18	30	Perempuan	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	100	
52	6-24-2020 0:37:09	37	Laki-laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71		
53	6-24-2020 4:23:39	39	Laki-laki	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
54	6-24-2020 5:10:16	25	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
55	6-24-2020 17:50:31	29	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
56	6-24-2020 19:01:31	24	Perempuan	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	108
57	6-24-2020 19:26:54	30	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	109	
58	6-24-2020 20:20:30	24	Perempuan	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	108
59	6-24-2020 20:36:21	24	Perempuan	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	108
60	6-24-2020 22:58:24	40	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	114

2. KINERJA KARYAWAN

No	Timestamp	Usia	Jenis Kelamin	Indikator	Jumlah pernyataan																																	TOTAL				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33					
KINERJA KARYAWAN																																										
Variabel																																										
Indikator																																										
					KK 1.1	KK 1.2	KK 1.3	KK 2.1	KK 2.2	KK 2.3	KK 3.1	KK 3.2	KK 3.3	KK 4.1	KK 4.2	KK 4.3	KK 5.1	KK 5.2	KK 5.3	KK 6.1	KK 6.2	KK 6.3	KK 7.1	KK 7.2	KK 7.3	KK 8.1	KK 8.2	KK 8.3	KK 9.1	KK 9.2	KK 9.3	KK 10.1	KK 10.2	KK 10.3	KK 11.1	KK 11.2	KK 11.3					
					Saya merasa bangga dengan kinerja saya	Bersedia membantu rekan kerja	Saya bekerja lebih baik dari rekan	Saya mampu meningkatkan kinerja	Saya mampu memimpin tim	Saya memiliki inisiatif	Saya memiliki rencana	Saya bersedia untuk bekerja lebih keras	Pemberian tugas oleh atasan	Saya dapat menerima kritik	Saya mampu berkolaborasi	Saya mampu menyelesaikan masalah	Bersedia menerima tanggung jawab	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	Saya menyanggupi deadline	Saya menyetujui perubahan	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik	Saya mengkomunikasikan dengan baik				
1	8/11-2020 18:53:42	42	Laki-laki		5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136			
2	8/11-2020 18:57:02	31	Laki-laki		4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	123	
3	8/11-2020 19:06:52	39	Laki-laki		4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
4	8/12-2020 5:37:53	28	Perempuan		3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	118	
5	8/12-2020 18:32:02	54	Laki-laki		5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	132	
6	8/14-2020 20:31:51	35	Laki-laki		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	126	
7	8/15-2020 2:39:51	27	Laki-laki		4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	127	
8	8/15-2020 3:44:00	27	Perempuan		5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	133	
9	8/15-2020 6:22:02	26	Perempuan		4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	119	
10	8/15-2020 18:33:34	26	Perempuan		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
11	8/15-2020 18:53:38	26	Laki-laki		5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	150
12	8/15-2020 19:41:59	28	Laki-laki		4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
13	8/15-2020 21:40:42	38	Laki-laki		5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
14	8/15-2020 22:16:58	32	Laki-laki		4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
15	8/16-2020 2:45:31	30	Perempuan		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
16	8/16-2020 6:03:40	26	Perempuan		3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	88
17	8/16-2020 6:36:36	35	Perempuan		4	5	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
18	8/16-2020 22:27:20	33	Laki-laki		4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
19	8/17-2020 2:55:49	35	Laki-laki		4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	126
20	8/17-2020 16:29:24	31	Perempuan		3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
21	8/18-2020 6:18:02	28	Perempuan		5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
22	8/18-2020 19:47:39	30	Laki-laki		5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
23	8/18-2020 21:22:42	24	Perempuan		5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
24	8/18-2020 21:27:58	27	Laki-laki		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
25	8/18-2020 23:35:22	31	Laki-laki		3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
26	8/18-2020 23:35:31	30	Laki-laki		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
27	8/18-2020 23:36:39	30	Laki-laki		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
28	8/19-2020 0:00:21	40	Laki-laki		5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
29	8/19-2020 0:55:13	23	Perempuan		4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	109
30	8/19-2020 1:27:17	28	Perempuan		4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
31	8/19-2020 3:09:59	30	Laki-laki		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
32	8/19-2020 3:55:47	21	Perempuan		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
33	8/19-2020 16:18:18	35	Laki-laki		4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
34	8/21-2020 7:37:26	34	Perempuan		3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
35	8/21-2020 14:38:49	32	Laki-laki		4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
36	8/21-2020 14:45:05	39	Laki-laki		4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
37	8/21-2020 22:23:55	38	Laki-laki		5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
38	8/22-2020 0:58:30	36	Laki-laki		4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
39	8/22-2020 8:03:06	22	Perempuan		3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
40	8/22-2020 7:26:15	26	Perempuan		4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4																		

LAMPIRAN 3 Tabel Uji Validitas Etos Kerja

		EK1. 1	EK1. 2	EK1. 3	EK2. 1	EK2. 2	EK3. 1	EK3. 2	EK3. 3	EK4. 1	EK4. 2	EK4. 3
EK 1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 60	.567* 60	.619* 60	.522* 60	.502* 60	.502* 60	.541* 60	.595* 60	.522* 60	.451* 60	.399* 60
EK 1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567* 60	1 60	.676* 60	.688* 60	.686* 60	.544* 60	.526* 60	.564* 60	.607* 60	.512* 60	.480* 60
EK 1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.619* 60	.676* 60	1 60	.734* 60	.725* 60	.589* 60	.667* 60	.750* 60	.689* 60	.521* 60	.472* 60
EK 2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.522* 60	.688* 60	.734* 60	1 60	.882* 60	.477* 60	.583* 60	.613* 60	.670* 60	.478* 60	.446* 60
EK 2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.502* 60	.686* 60	.725* 60	.882* 60	1 60	.475* 60	.617* 60	.622* 60	.718* 60	.509* 60	.544* 60
EK 3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.502* 60	.544* 60	.589* 60	.477* 60	.475* 60	1 60	.735* 60	.579* 60	.607* 60	.620* 60	.579* 60
EK 3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541* 60	.526* 60	.667* 60	.583* 60	.617* 60	.735* 60	1 60	.766* 60	.667* 60	.697* 60	.671* 60

TO TAL	Pearson Correlation	.570*	.732*	.791*	.782*	.844*	.624*	.769*	.769*	.832*	.699*	.708*
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

EK5. 1	EK5. 2	EK5. 3	EK6. 1	EK6. 2	EK6. 3	EK7. 1	EK7.2	EK7. 3	EK8. 1	EK8. 2	EK8. 3	TOTAL
.386*	.471*	.301*	.087	.264*	.256*	.139	.105	.172	.295*	.303*	.294*	.570**
.002	.000	.019	.509	.041	.049	.290	.423	.189	.022	.019	.022	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.392*	.405*	.515*	.335*	.535*	.468*	.295*	.222	.341*	.470*	.443*	.550*	.732**
.002	.001	.000	.009	.000	.000	.022	.089	.008	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.417*	.531*	.557*	.262*	.509*	.445*	.341*	.337**	.347*	.415*	.530*	.588*	.791**
.001	.000	.000	.043	.000	.000	.008	.008	.007	.001	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.362*	.374*	.506*	.497*	.617*	.506*	.330*	.307*	.365*	.474*	.486*	.552*	.782**
.005	.003	.000	.000	.000	.000	.010	.017	.004	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.404*	.426*	.641*	.488*	.690*	.596*	.421*	.400**	.424*	.438*	.616*	.643*	.844**
.001	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.497*	.427*	.523*	.186	.334*	.136	.008	.063	.141	.255*	.397*	.510*	.624**
.000	.001	.000	.154	.009	.302	.952	.635	.282	.050	.002	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.547*	.593*	.698*	.270*	.455*	.321*	.229	.260*	.251	.285*	.546*	.648*	.769**
.000	.000	.000	.037	.000	.012	.079	.045	.053	.027	.000	.000	.000

60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.658*	.546*	.616*	.241	.416*	.399*	.298*	.223	.228	.390*	.523*	.525*	.769**
.000	.000	.000	.064	.001	.002	.021	.087	.080	.002	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.641*	.505*	.679*	.403*	.567*	.417*	.344*	.334**	.446*	.407*	.586*	.635*	.832**
.000	.000	.000	.001	.000	.001	.007	.009	.000	.001	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.702*	.584*	.656*	.235	.418*	.330*	.126	.143	.258*	.317*	.332*	.573*	.699**
.000	.000	.000	.070	.001	.010	.337	.274	.047	.013	.010	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.616*	.492*	.677*	.376*	.521*	.276*	.196	.224	.114	.376*	.534*	.578*	.708**
.000	.000	.000	.003	.000	.033	.132	.086	.386	.003	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1	.632*	.632*	.190	.371*	.253	.133	.258*	.162	.354*	.449*	.498*	.642**
	.000	.000	.147	.004	.051	.312	.047	.215	.006	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.632*	1	.591*	.077	.173	.141	.136	.181	.205	.143	.422*	.365*	.565**
.000		.000	.557	.187	.283	.300	.167	.116	.274	.001	.004	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.632*	.591*	1	.419*	.598*	.542*	.385*	.358**	.282*	.328*	.493*	.791*	.797**
.000	.000		.001	.000	.000	.002	.005	.029	.010	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.190	.077	.419*	1	.692*	.559*	.387*	.348**	.369*	.314*	.317*	.425*	.556**
.147	.557	.001		.000	.000	.002	.006	.004	.015	.013	.001	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.371*	.173	.598*	.692*	1	.625*	.341*	.388**	.275*	.463*	.509*	.664*	.724**

LAMPIRAN 4 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

		KK1.1	KK1.3	KK2.1	KK2.2	KK2.3	KK3.2	KK3.3	KK4.1	KK4.2	KK4.3
KK1.1	Pearson Correlation	1	.570**	.439**	.574**	.588**	.475*	.550**	.560**	.562**	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1.3	Pearson Correlation	.570**	1	.479**	.461**	.384**	.389*	.499**	.617**	.557**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK2.1	Pearson Correlation	.439**	.479**	1	.736**	.308*	.564*	.314*	.540**	.550**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.017	.000	.015	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK2.2	Pearson Correlation	.574**	.461**	.736**	1	.556**	.666*	.401**	.549**	.620**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK2.3	Pearson Correlation	.588**	.384**	.308*	.556**	1	.561*	.586**	.497**	.595**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.017	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK3.2	Pearson Correlation	.475**	.389**	.564**	.666**	.561**	1	.527**	.566**	.650**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK3.3	Pearson Correlation	.550**	.499**	.314*	.401**	.586**	.527*	1	.689**	.698**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK4.1	Pearson Correlation	.560**	.617**	.540**	.549**	.497**	.566*	.689**	1	.840**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

KK7.1	Pearson Correlation	.355**	.232	.098	.354**	.403**	.397*	.549**	.316*	.381**	.411**
	Sig. (2-tailed)	.005	.074	.455	.006	.001	.002	.000	.014	.003	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK7.2	Pearson Correlation	.364**	.286*	.200	.377**	.359**	.402*	.560**	.400**	.401**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.125	.003	.005	.001	.000	.002	.002	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK7.3	Pearson Correlation	.602**	.428**	.408**	.558**	.483**	.473*	.578**	.567**	.536**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK8.1	Pearson Correlation	.663**	.377**	.330*	.575**	.632**	.501*	.558**	.488**	.631**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK8.2	Pearson Correlation	.437**	.480**	.561**	.508**	.384**	.593*	.567**	.658**	.670**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK8.3	Pearson Correlation	.400**	.396**	.469**	.580**	.509**	.513*	.570**	.584**	.599**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK9.1	Pearson Correlation	.353**	.471**	.303*	.302*	.222	.363*	.505**	.483**	.462**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.019	.019	.088	.004	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK9.2	Pearson Correlation	.446**	.449**	.308*	.527**	.401**	.565*	.644**	.518**	.534**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK9.3	Pearson Correlation	.246	.314*	.099	.337**	.284*	.363*	.449**	.361**	.357**	.406**

	Sig. (2-tailed)	.059	.015	.450	.008	.028	.004	.000	.005	.005	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 0.1	Pearson Correlation	.426**	.378**	.437**	.617**	.327*	.578*	.461**	.440**	.533**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 0.2	Pearson Correlation	.541**	.285*	.354**	.545**	.538**	.624*	.660**	.584**	.674**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 0.3	Pearson Correlation	.494**	.525**	.428**	.428**	.342**	.512*	.600**	.726**	.621**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 1.1	Pearson Correlation	.498**	.476**	.629**	.546**	.379**	.601*	.566**	.717**	.621**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 1.2	Pearson Correlation	.520**	.474**	.454**	.521**	.485**	.602*	.646**	.723**	.738**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK1 1.3	Pearson Correlation	.572**	.515**	.502**	.576**	.506**	.636*	.510**	.659**	.722**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
JUM LAH	Pearson Correlation	.689**	.625**	.588**	.718**	.660**	.757*	.786**	.806**	.833**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

KK5.1	KK5.2	KK5.3	KK6.1	KK6.2	KK6.3	KK7.1	KK7.2	KK7.3	KK8.1	KK8.2	KK8.3
.402**	.524**	.523**	.524**	.506**	.604**	.355**	.364**	.602**	.663**	.437**	.400**

.001 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.005 60	.004 60	.000 60	.000 60	.000 60	.002 60
.464**	.568**	.483**	.311*	.368**	.315*	.232	.286*	.428**	.377**	.480**	.396**
.000 60	.000 60	.000 60	.016 60	.004 60	.014 60	.074 60	.027 60	.001 60	.003 60	.000 60	.002 60
.476**	.554**	.371**	.248	.224	.409**	.098	.200	.408**	.330*	.561**	.469**
.000 60	.000 60	.004 60	.056 60	.085 60	.001 60	.455 60	.125 60	.001 60	.010 60	.000 60	.000 60
.550**	.598**	.447**	.363**	.392**	.576**	.354**	.377**	.558**	.575**	.508**	.580**
.000 60	.000 60	.000 60	.004 60	.002 60	.000 60	.006 60	.003 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.589**	.588**	.479**	.467**	.483**	.563**	.403**	.359**	.483**	.632**	.384**	.509**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.001 60	.005 60	.000 60	.000 60	.002 60	.000 60
.702**	.554**	.384**	.596**	.532**	.606**	.397**	.402**	.473**	.501**	.593**	.513**
.000 60	.000 60	.002 60	.000 60	.000 60	.000 60	.002 60	.001 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.555**	.632**	.649**	.640**	.647**	.510**	.549**	.560**	.578**	.558**	.567**	.570**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.501**	.705**	.698**	.578**	.586**	.520**	.316*	.400**	.567**	.488**	.658**	.584**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.014 60	.002 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.578**	.783**	.666**	.554**	.503**	.626**	.381**	.401**	.536**	.631**	.670**	.599**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.003 60	.002 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60

.733**	.688**	.588**	.519**	.486**	.513**	.411**	.435**	.558**	.607**	.620**	.580**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1	.483**	.343**	.449**	.484**	.534**	.349**	.352**	.464**	.496**	.542**	.460**
.000	.007	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.483**	1	.742**	.468**	.441**	.557**	.326*	.431**	.499**	.480**	.639**	.534**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.343**	.742**	1	.529**	.560**	.455**	.395**	.517**	.642**	.610**	.651**	.540**
.007	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.449**	.468**	.529**	1	.861**	.654**	.629**	.616**	.579**	.633**	.560**	.573**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.484**	.441**	.560**	.861**	1	.647**	.667**	.693**	.594**	.609**	.515**	.565**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.534**	.557**	.455**	.654**	.647**	1	.581**	.535**	.600**	.758**	.536**	.594**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.349**	.326*	.395**	.629**	.667**	.581**	1	.941**	.579**	.559**	.403**	.534**
.006	.011	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.352**	.431**	.517**	.616**	.693**	.535**	.941**	1	.660**	.535**	.539**	.542**

.006 60	.001 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60		.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.464**	.499**	.642**	.579**	.594**	.600**	.579**	.660**	1	.733**	.715**	.639**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60		.000 60	.000 60	.000 60
.496**	.480**	.610**	.633**	.609**	.758**	.559**	.535**	.733**	1	.612**	.585**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60		.000 60	.000 60
.542**	.639**	.651**	.560**	.515**	.536**	.403**	.539**	.715**	.612**	1	.653**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.001 60	.000 60	.000 60	.000 60		.000 60
.460**	.534**	.540**	.573**	.565**	.594**	.534**	.542**	.639**	.585**	.653**	1
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.387**	.428**	.468**	.500**	.451**	.380**	.453**	.482**	.435**	.403**	.559**	.543**
.002 60	.001 60	.000 60	.000 60	.000 60	.003 60	.000 60	.000 60	.001 60	.001 60	.000 60	.000 60
.547**	.495**	.452**	.653**	.675**	.659**	.660**	.651**	.618**	.547**	.604**	.669**
.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60
.387**	.275*	.439**	.436**	.483**	.413**	.511**	.482**	.468**	.468**	.445**	.405**
.002 60	.033 60	.000 60	.001 60	.000 60	.001 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.000 60	.001 60
.496**	.452**	.360**	.507**	.543**	.606**	.392**	.385**	.395**	.502**	.412**	.550**
.000 60	.000 60	.005 60	.000 60	.000 60	.000 60	.002 60	.002 60	.002 60	.000 60	.001 60	.000 60

.303*	.308*	.099	.437**	.354**	.428**	.629**	.454**	.502**	.588**
.019	.017	.450	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.302*	.527**	.337**	.617**	.545**	.428**	.546**	.521**	.576**	.718**
.019	.000	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.222	.401**	.284*	.327*	.538**	.342**	.379**	.485**	.506**	.660**
.088	.001	.028	.011	.000	.008	.003	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.363**	.565**	.363**	.578**	.624**	.512**	.601**	.602**	.636**	.757**
.004	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.505**	.644**	.449**	.461**	.660**	.600**	.566**	.646**	.510**	.786**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.483**	.518**	.361**	.440**	.584**	.726**	.717**	.723**	.659**	.806**
.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.462**	.534**	.357**	.533**	.674**	.621**	.621**	.738**	.722**	.833**
.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.441**	.494**	.406**	.456**	.602**	.490**	.608**	.620**	.640**	.802**
.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.387**	.547**	.387**	.496**	.515**	.439**	.501**	.600**	.637**	.697**

.403**	.547**	.468**	.502**	.695**	.515**	.530**	.562**	.609**	.777**
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.559**	.604**	.445**	.412**	.612**	.653**	.759**	.651**	.614**	.804**
.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.543**	.669**	.405**	.550**	.550**	.627**	.639**	.705**	.563**	.773**
.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
1	.737**	.645**	.425**	.371**	.495**	.484**	.517**	.380**	.637**
	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.003	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.737**	1	.703**	.611**	.605**	.561**	.516**	.659**	.536**	.788**
.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.645**	.703**	1	.359**	.459**	.307*	.358**	.383**	.316*	.571**
.000	.000		.005	.000	.017	.005	.002	.014	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.425**	.611**	.359**	1	.479**	.559**	.551**	.595**	.546**	.662**
.001	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.371**	.605**	.459**	.479**	1	.611**	.601**	.664**	.623**	.778**
.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.495**	.561**	.307*	.559**	.611**	1	.781**	.781**	.674**	.774**

LAMPIRAN 5 Tabel Uji Reliabilitas Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.956	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EK1.1	4.40	.718	60
EK1.2	4.22	.825	60
EK1.3	4.18	.748	60
EK2.1	4.03	.823	60
EK2.2	3.98	.725	60
EK3.1	4.33	.705	60
EK3.2	4.25	.654	60
EK3.3	4.32	.651	60
EK4.1	4.27	.660	60
EK4.2	4.35	.659	60
EK4.3	4.07	.733	60
EK5.1	4.27	.710	60
EK5.2	4.35	.732	60
EK5.3	4.33	.705	60
EK6.1	3.55	1.032	60
EK6.2	3.87	.911	60
EK6.3	3.60	.887	60
EK7.1	3.33	1.020	60
EK7.2	3.33	.896	60

EK7.3	3.45	.852	60
EK8.1	3.28	.976	60
EK8.2	3.68	.748	60
EK8.3	4.18	.770	60
TOTAL	96.22	12.664	60

	EK1.1	EK1.2	EK1.3	EK2.1	EK2.2	EK3.1	EK3.2	EK3.3	EK4.1	EK4.2	EK4.3
EK1.1	1.000	.567	.619	.522	.502	.502	.541	.595	.522	.451	.399
EK1.2	.567	1.000	.676	.688	.686	.544	.526	.564	.607	.512	.480
EK1.3	.619	.676	1.000	.734	.725	.589	.667	.750	.689	.521	.472
EK2.1	.522	.688	.734	1.000	.882	.477	.583	.613	.670	.478	.446
EK2.2	.502	.686	.725	.882	1.000	.475	.617	.622	.718	.509	.544
EK3.1	.502	.544	.589	.477	.475	1.000	.735	.579	.607	.620	.579
EK3.2	.541	.526	.667	.583	.617	.735	1.000	.766	.667	.697	.671
EK3.3	.595	.564	.750	.613	.622	.579	.766	1.000	.786	.646	.630
EK4.1	.522	.607	.689	.670	.718	.607	.667	.786	1.000	.638	.593
EK4.2	.451	.512	.521	.478	.509	.620	.697	.646	.638	1.000	.687
EK4.3	.399	.480	.472	.446	.544	.579	.671	.630	.593	.687	1.000
EK5.1	.386	.392	.417	.362	.404	.497	.547	.658	.641	.702	.616
EK5.2	.471	.405	.531	.374	.426	.427	.593	.546	.505	.584	.492
EK5.3	.301	.515	.557	.506	.641	.523	.698	.616	.679	.656	.677
EK6.1	.087	.335	.262	.497	.488	.186	.270	.241	.403	.235	.376
EK6.2	.264	.535	.509	.617	.690	.334	.455	.416	.567	.418	.521
EK6.3	.256	.468	.445	.506	.596	.136	.321	.399	.417	.330	.276
EK7.1	.139	.295	.341	.330	.421	.008	.229	.298	.344	.126	.196
EK7.2	.105	.222	.337	.307	.400	.063	.260	.223	.334	.143	.224
EK7.3	.172	.341	.347	.365	.424	.141	.251	.228	.446	.258	.114
EK8.1	.295	.470	.415	.474	.438	.255	.285	.390	.407	.317	.376
EK8.2	.303	.443	.530	.486	.616	.397	.546	.523	.586	.332	.534
EK8.3	.294	.550	.588	.552	.643	.510	.648	.525	.635	.573	.578
TOTAL	.570	.732	.791	.782	.844	.624	.769	.769	.832	.699	.708

	EK5.	EK5.	EK6.	EK6.	EK6.	EK7.	EK7.	EK7.	EK8.	EK8.	EK8.	TOTAL
EK5.1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
.386	.471	.301	.087	.264	.256	.139	.105	.172	.295	.303	.294	.570
.392	.405	.515	.335	.535	.468	.295	.222	.341	.470	.443	.550	.732
.417	.531	.557	.262	.509	.445	.341	.337	.347	.415	.530	.588	.791
.362	.374	.506	.497	.617	.506	.330	.307	.365	.474	.486	.552	.782

.404	.426	.641	.488	.690	.596	.421	.400	.424	.438	.616	.643	.844
.497	.427	.523	.186	.334	.136	.008	.063	.141	.255	.397	.510	.624
.547	.593	.698	.270	.455	.321	.229	.260	.251	.285	.546	.648	.769
.658	.546	.616	.241	.416	.399	.298	.223	.228	.390	.523	.525	.769
.641	.505	.679	.403	.567	.417	.344	.334	.446	.407	.586	.635	.832
.702	.584	.656	.235	.418	.330	.126	.143	.258	.317	.332	.573	.699
.616	.492	.677	.376	.521	.276	.196	.224	.114	.376	.534	.578	.708
1.000	.632	.632	.190	.371	.253	.133	.258	.162	.354	.449	.498	.642
.632	1.000	.591	.077	.173	.141	.136	.181	.205	.143	.422	.365	.565
.632	.591	1.000	.419	.598	.542	.385	.358	.282	.328	.493	.791	.797
.190	.077	.419	1.000	.692	.559	.387	.348	.369	.314	.317	.425	.556
.371	.173	.598	.692	1.000	.625	.341	.388	.275	.463	.509	.664	.724
.253	.141	.542	.559	.625	1.000	.675	.533	.489	.427	.419	.556	.673
.133	.136	.385	.387	.341	.675	1.000	.841	.702	.551	.430	.396	.580
.258	.181	.358	.348	.388	.533	.841	1.000	.711	.646	.515	.451	.582
.162	.205	.282	.369	.275	.489	.702	.711	1.000	.537	.360	.415	.566
.354	.143	.328	.314	.463	.427	.551	.646	.537	1.000	.311	.448	.622
.449	.422	.493	.317	.509	.419	.430	.515	.360	.311	1.000	.574	.688
.498	.365	.791	.425	.664	.556	.396	.451	.415	.448	.574	1.000	.792
.642	.565	.797	.556	.724	.673	.580	.582	.566	.622	.688	.792	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.827	3.283	96.217	92.933	29.305	354.593	24
Inter-Item Correlations	.476	.008	.882	.874	112.266	.031	24

LAMPIRAN 6 Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.974	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1.1	4.27	.686	60
KK1.3	4.00	.781	60
KK2.1	4.13	.724	60
KK2.2	4.10	.706	60
KK2.3	3.95	.790	60
KK3.2	4.32	.725	60
KK3.3	3.92	.869	60
KK4.1	3.92	.809	60
KK4.2	3.82	.701	60
KK4.3	4.10	.706	60
KK5.1	4.33	.655	60
KK5.2	4.00	.803	60
KK5.3	3.68	.854	60
KK6.1	4.23	.767	60
KK6.2	4.08	.766	60
KK6.3	3.97	.758	60
KK7.1	3.93	.841	60
KK7.2	3.98	.833	60
KK7.3	3.72	.761	60

KK8.1	3.68	.748	60
KK8.2	3.80	.860	60
KK8.3	3.97	.712	60
KK9.1	4.38	.691	60
KK9.2	4.18	.725	60
KK9.3	4.38	.691	60
KK10.1	4.13	.747	60
KK10.2	3.67	.837	60
KK10.3	3.83	.785	60
KK11.1	3.90	.775	60
KK11.2	3.85	.732	60
KK11.3	3.97	.758	60
JUMLAH	133.50	17.730	60

	KK1.1	KK1.3	KK2.1	KK2.2	KK2.3	KK3.2	KK3.3	KK4.1	KK4.2	KK4.3
KK1.1	1.000	.570	.439	.574	.588	.475	.550	.560	.562	.574
KK1.3	.570	1.000	.479	.461	.384	.389	.499	.617	.557	.584
KK2.1	.439	.479	1.000	.736	.308	.564	.314	.540	.550	.570
KK2.2	.574	.461	.736	1.000	.556	.666	.401	.549	.620	.626
KK2.3	.588	.384	.308	.556	1.000	.561	.586	.497	.595	.678
KK3.2	.475	.389	.564	.666	.561	1.000	.527	.566	.650	.699
KK3.3	.550	.499	.314	.401	.586	.527	1.000	.689	.698	.649
KK4.1	.560	.617	.540	.549	.497	.566	.689	1.000	.840	.668
KK4.2	.562	.557	.550	.620	.595	.650	.698	.840	1.000	.757
KK4.3	.574	.584	.570	.626	.678	.699	.649	.668	.757	1.000
KK5.1	.402	.464	.476	.550	.589	.702	.555	.501	.578	.733
KK5.2	.524	.568	.554	.598	.588	.554	.632	.705	.783	.688
KK5.3	.523	.483	.371	.447	.479	.384	.649	.698	.666	.588
KK6.1	.524	.311	.248	.363	.467	.596	.640	.578	.554	.519
KK6.2	.506	.368	.224	.392	.483	.532	.647	.586	.503	.486
KK6.3	.604	.315	.409	.576	.563	.606	.510	.520	.626	.513
KK7.1	.355	.232	.098	.354	.403	.397	.549	.316	.381	.411
KK7.2	.364	.286	.200	.377	.359	.402	.560	.400	.401	.435
KK7.3	.602	.428	.408	.558	.483	.473	.578	.567	.536	.558
KK8.1	.663	.377	.330	.575	.632	.501	.558	.488	.631	.607
KK8.2	.437	.480	.561	.508	.384	.593	.567	.658	.670	.620
KK8.3	.400	.396	.469	.580	.509	.513	.570	.584	.599	.580
KK9.1	.353	.471	.303	.302	.222	.363	.505	.483	.462	.441
KK9.2	.446	.449	.308	.527	.401	.565	.644	.518	.534	.494

KK9.3	.246	.314	.099	.337	.284	.363	.449	.361	.357	.406
KK10.1	.426	.378	.437	.617	.327	.578	.461	.440	.533	.456
KK10.2	.541	.285	.354	.545	.538	.624	.660	.584	.674	.602
KK10.3	.494	.525	.428	.428	.342	.512	.600	.726	.621	.490
KK11.1	.498	.476	.629	.546	.379	.601	.566	.717	.621	.608
KK11.2	.520	.474	.454	.521	.485	.602	.646	.723	.738	.620
KK11.3	.572	.515	.502	.576	.506	.636	.510	.659	.722	.640
JUMLAH	.689	.625	.588	.718	.660	.757	.786	.806	.833	.802

KK5.1	KK5.2	KK5.3	KK6.1	KK6.2	KK6.3	KK7.1	KK7.2	KK7.3	KK8.1	KK8.2	KK8.3
.402	.524	.523	.524	.506	.604	.355	.364	.602	.663	.437	.400
.464	.568	.483	.311	.368	.315	.232	.286	.428	.377	.480	.396
.476	.554	.371	.248	.224	.409	.098	.200	.408	.330	.561	.469
.550	.598	.447	.363	.392	.576	.354	.377	.558	.575	.508	.580
.589	.588	.479	.467	.483	.563	.403	.359	.483	.632	.384	.509
.702	.554	.384	.596	.532	.606	.397	.402	.473	.501	.593	.513
.555	.632	.649	.640	.647	.510	.549	.560	.578	.558	.567	.570
.501	.705	.698	.578	.586	.520	.316	.400	.567	.488	.658	.584
.578	.783	.666	.554	.503	.626	.381	.401	.536	.631	.670	.599
.733	.688	.588	.519	.486	.513	.411	.435	.558	.607	.620	.580
1.000	.483	.343	.449	.484	.534	.349	.352	.464	.496	.542	.460
.483	1.000	.742	.468	.441	.557	.326	.431	.499	.480	.639	.534
.343	.742	1.000	.529	.560	.455	.395	.517	.642	.610	.651	.540
.449	.468	.529	1.000	.861	.654	.629	.616	.579	.633	.560	.573
.484	.441	.560	.861	1.000	.647	.667	.693	.594	.609	.515	.565
.534	.557	.455	.654	.647	1.000	.581	.535	.600	.758	.536	.594
.349	.326	.395	.629	.667	.581	1.000	.941	.579	.559	.403	.534
.352	.431	.517	.616	.693	.535	.941	1.000	.660	.535	.539	.542
.464	.499	.642	.579	.594	.600	.579	.660	1.000	.733	.715	.639
.496	.480	.610	.633	.609	.758	.559	.535	.733	1.000	.612	.585
.542	.639	.651	.560	.515	.536	.403	.539	.715	.612	1.000	.653
.460	.534	.540	.573	.565	.594	.534	.542	.639	.585	.653	1.000
.387	.428	.468	.500	.451	.380	.453	.482	.435	.403	.559	.543
.547	.495	.452	.653	.675	.659	.660	.651	.618	.547	.604	.669
.387	.275	.439	.436	.483	.413	.511	.482	.468	.468	.445	.405
.496	.452	.360	.507	.543	.606	.392	.385	.395	.502	.412	.550
.515	.530	.561	.677	.600	.596	.474	.454	.647	.695	.612	.550
.439	.592	.654	.629	.644	.532	.368	.462	.629	.515	.653	.627
.501	.627	.669	.610	.614	.542	.380	.496	.584	.530	.759	.639

.600	.606	.601	.636	.688	.662	.534	.551	.652	.562	.651	.705
.637	.557	.507	.625	.559	.617	.342	.348	.571	.609	.614	.563
.697	.759	.740	.769	.766	.764	.631	.670	.779	.777	.804	.773

KK9.1	KK9.2	KK9.3	KK10.1	KK10.2	KK10.3	KK11.1	KK11.2	KK11.3	JUMLAH
.353	.446	.246	.426	.541	.494	.498	.520	.572	.689
.471	.449	.314	.378	.285	.525	.476	.474	.515	.625
.303	.308	.099	.437	.354	.428	.629	.454	.502	.588
.302	.527	.337	.617	.545	.428	.546	.521	.576	.718
.222	.401	.284	.327	.538	.342	.379	.485	.506	.660
.363	.565	.363	.578	.624	.512	.601	.602	.636	.757
.505	.644	.449	.461	.660	.600	.566	.646	.510	.786
.483	.518	.361	.440	.584	.726	.717	.723	.659	.806
.462	.534	.357	.533	.674	.621	.621	.738	.722	.833
.441	.494	.406	.456	.602	.490	.608	.620	.640	.802
.387	.547	.387	.496	.515	.439	.501	.600	.637	.697
.428	.495	.275	.452	.530	.592	.627	.606	.557	.759
.468	.452	.439	.360	.561	.654	.669	.601	.507	.740
.500	.653	.436	.507	.677	.629	.610	.636	.625	.769
.451	.675	.483	.543	.600	.644	.614	.688	.559	.766
.380	.659	.413	.606	.596	.532	.542	.662	.617	.764
.453	.660	.511	.392	.474	.368	.380	.534	.342	.631
.482	.651	.482	.385	.454	.462	.496	.551	.348	.670
.435	.618	.468	.395	.647	.629	.584	.652	.571	.779
.403	.547	.468	.502	.695	.515	.530	.562	.609	.777
.559	.604	.445	.412	.612	.653	.759	.651	.614	.804
.543	.669	.405	.550	.550	.627	.639	.705	.563	.773
1.000	.737	.645	.425	.371	.495	.484	.517	.380	.637
.737	1.000	.703	.611	.605	.561	.516	.659	.536	.788
.645	.703	1.000	.359	.459	.307	.358	.383	.316	.571
.425	.611	.359	1.000	.479	.559	.551	.595	.546	.662
.371	.605	.459	.479	1.000	.611	.601	.664	.623	.778
.495	.561	.307	.559	.611	1.000	.781	.781	.674	.774
.484	.516	.358	.551	.601	.781	1.000	.780	.716	.808
.517	.659	.383	.595	.664	.781	.780	1.000	.815	.846
.380	.536	.316	.546	.623	.674	.716	.815	1.000	.788
.637	.788	.571	.662	.778	.774	.808	.846	.788	1.000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	8.053	3.667	133.500	129.833	36.409	524.059	32
Inter-Item Correlations	.542	.098	.941	.843	9.573	.016	32

LAMPIRAN 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	10.609

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12019.590	1	12019.590	106.801	.000 ^b
	Residual	6527.410	58	112.542		
	Total	18547.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.058	10.582		2.368	.021
	Etos Kerja	1.127	.109	.805	10.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

A. Referensi dari buku.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Jakni. 2016. *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Madjid, Nurcholish. 2012. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta. Paramadina.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta. Institut Mahardika.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. PT Alfabet.

B. Refensi dari jurnal.

- Al-Shaibah, Mokhtar, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor. 2017. *Islamic Work Ethics and Employees Performance With Mediating Effect Of Job Satisfaction In Yemen*. Malaysia. *Journal*. Universitas Malaysia Pahang.
- Hao, Po, Wei He, Li-Rong Long. 2018. *Why and When Empowering Leadership Has Different Effects on Employee Work Performance: The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy*. China. *Journal*. Northwest University. Huazhong University of Science Technology.

- Indrayani, Ni Made. 2018. *Hubungan Antara Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Dengan Efektivitas Kerja Guru Hindu di Kecamatan Seutih Raman*. Indonesia. Jurnal.
- Rindaldi, Marsyaf. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu*. Indonesia. Jurnal. Universitas Tadulako.
- Sapada, Achmad Faisal A, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. 2017. *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. Jurnal. University Muslim of Indonesia.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Indonesia. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Usman, Muhammad, Habib Gul, Sikander Hussain, Usman Ghani. 2017. *Islamic Work Ethics: The Effect of Affective Commitment on Employee Job Performance, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior*. China. Journal. University of Science and Technology China.
- Utomo, Rezka Dharmawan. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah di Samarinda*. Samarinda. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Wei, Xianqian. 2018. *The Influence of School Ethical Climate on Teachers' Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic*. China. Journal. Qilu Normal University.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta. Jurnal. Salemba Empat
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. Indonesia. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
- Yuwantono, Naufal. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya*. Jakarta Timur. Jurnal. UNKRIS.

C. Referensi dari internet.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. 2020. *Fakultas dan Program Studi*. <https://www.umkt.ac.id/akademik/fakultas-dan-program-studi/>. (diakses pada 20 Maret 2020)










D. Referensi dari thesis.





Anitra, Vera. 2014. *"Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja Dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas*

- Muhammadiyah Malang*)". Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.
- Zulham, Muhammad. 2008. "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*". Universitas Sumatera Utara, Medan.

**FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Raihana Salsabila
 NIM : 17111024310300
 Program Studi : Manajemen Sumberdaya Manusia
 Bimbingan Mulai : Februari 2020
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada
Tenaga Kependidikan Univ. Muhammadiyah Kalimantan Timur.

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	3 feb 20	Penentuan judul dan objek penelitian	
2.	13 feb 20	Pengumpulan Bab 1 proposal	
3.	20 feb 20	Revisi Bab 1 (perubahan judul dan revisi latar belakang)	
4.	21 feb 20	Pengumpulan Bab 2 proposal	
5.	6 mar 20	Pengumpulan Bab 1,2,3 proposal lengkap dan revisi Bab 2	
6.	8 mar 20	Penyusunan alinea dalam paragraf.	
7.	12 mar 20	Revisi judul setiap anggota agar objek penelitian sama dan revisi bab 3.	
8.	20 mar 20	Revisi proposal keseluruhan dikumpul	
9.	28 mar 20	Perbaiki proposal keseluruhan	

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
10.	17 Mei 20	Cara pembuatan kuesioner dan pembagian isinya.	
11.	13 Juni 20	Konsultasi Terhadap Hasil tanggapan kuesioner.	
12.	18 Juli 20	Perbaiki Hasil Penelitian pada Bab 4 dan 5.	
13.	20 Juli 20	Melakukan revisi akhir skripsi.	

Samarinda,

Pembimbing



(Vera Anita, SE, M.M)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur
Berakhlak | Berkeadilan | Berkemajuan

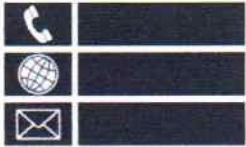
L P P M

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Raihana Salsabila

NIM: 17111024310300

Judul:

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

1) Intisari/Abstract

- a) Pada bagian abstrak inggris mengubah tulisan menjadi cetak miring.
- b) Menambahkan daftar tabel,daftar gambar, dan daftar lampiran di daftar isi.

2) BAB I/Latar Belakang Masalah

3) BAB II/Tinjauan Teori

Memperbaiki tulisan kerangka fikir menjadi kerangka pikir.

4) BAB III/Metode Penelitian

Memindahkan teori pembahasan determinasi koefesiensi korelasi ke pengujian hipotesis bagian uji t.

5) BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan

Pada tabel 4.6 variabel f hitung tidak usak dimasukkan dalam tabel.

6) Saran dan Perbaikan Lain

Untuk saran di tambah untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabel lain jika ingin meneliti penelitian yang sama.

Penguji,

Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur
Berakhlak | Berkeadilan | Berkemajuan

L P P M

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Raihana Salsabila

NIM: 17111024310300

Judul:

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

1) **Intisari/Abstract**

- a) Pada bagian abstrak inggris mengubah tulisan menjadi cetak miring.
- b) Menambahkan daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran di daftar isi.

2) **BAB I/Latar Belakang Masalah**

3) **BAB II/Tinjauan Teori**

Memperbaiki tulisan kerangka fikir menjadi kerangka pikir.

4) **BAB III/Metode Penelitian**

Memindahkan teori pembahasan determinasi koefisiensi korelasi ke pengujian hipotesis bagian uji t.

5) **BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan**

Pada tabel 4.6 variabel f hitung tidak usak dimasukkan dalam tabel.

6) **Saran dan Perbaikan Lain**

Untuk saran di tambah untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabel lain jika ingin meneliti penelitian yang sama.

Penguji,

Vera Anitra, SE., M.M.



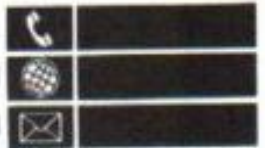
LPPM

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 025 /LPPM/A.3/C/2020
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Izin Penelitian

Kepada Yth. Ketua Program Studi Manajemen
di-

Tempat

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakaturh.

Ba'da salam semoga kita senantiasa memperoleh rahmat dan hidayah Allah SWT sehingga segala aktifitas yang kita lakukan mendapat ridha-Nya dan hasil yang baik. Amin.

Dengan surat ini LPPM UMKT menyatakan bahwa :

Nama : Raihana Salsabila
NIM : 17111024310300
Program Studi : Manajemen (SDM)
Jenjang Studi : S1
Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Tempat Penelitian : Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Mengizinkan mahasiswa diatas melakukan penelitian di wilayah Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur pada tanggal 02 Maret - 01 Juni 2020. Demikian surat ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya

Nasrun Minallah Wa Fathun Qorib

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakaturh.

Samarinda, 18 Jumadil Akhir 1441 H

12 Februari 2020 M

An. Ketua LPPM,

Wakil Ketua



Marian Wahyuni, SKM., M.Si.
NIDN. 1109017501

Tembusan :

1. Unit SDM
2. Unit BAU
3. Unit BAA
4. Fakultas
5. Program Studi

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Raihana Salsabila

Nim : 17111024310300

Prodi : S1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Bahwa dalam penelitian ini, saya menggunakan Uji Validitas dikarenakan instrument yang akan digunakan telah baku berdasarkan lembar observasi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian surat keterangan ini saya buat atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Samarinda, 10 Desember 2020

Pembimbing



Vera Antra, S.E., M.M
NIDN.1104089001

Peneliti



Raihana Salsabila
17111024310300

Mengetahui
Ketua Prodi S1 Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”

by Raihana Salsabila Skr 1312

Submission date: 13-Dec-2020 09:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 1473434339

File name: Raihana_Salsabila_17111024310300_Bab_1-5_Revisi.docx (660.95K)

Word count: 9670

Character count: 62199

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”

ORIGINALITY REPORT

50%	48%	20%	28%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id	8%
	Internet Source	
2	www.unbari.ac.id	4%
	Internet Source	
3	ekobis.stieriau-akbar.ac.id	3%
	Internet Source	
4	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	1%
	Internet Source	
5	www.scribd.com	1%
	Internet Source	
6	text-id.123dok.com	1%
	Internet Source	
7	eprints.stainkudus.ac.id	1%
	Internet Source	
8	pmb.umkt.ac.id	1%
	Internet Source	