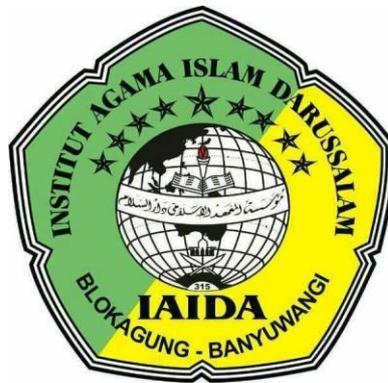


SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACE
SPIRITUALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG
BANYUWANGI**

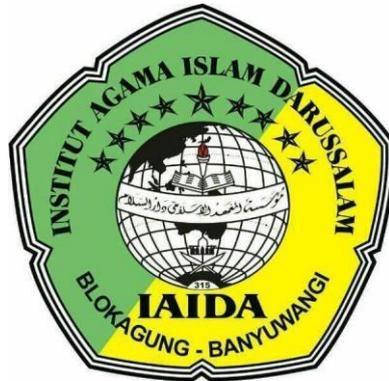


Oleh :
Nicky Maulana
NIM : 18131110093

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG
BANYUWANGI**



Oleh :
Nicky Maulana
NIM : 18131110093

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PRASYARAT GELAR

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Oleh :
Nicky Maulana
NIM : 181110093

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal: 14 April 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.
NIPY. 3150419097401

Pembimbing



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.
NIPY. 3150419097401

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudari Nicky Maulana telah dimunaqasohkan kepada dewan Penguji Skripsi program Studi Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal :

14 April 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah.

Tim Penguji :
Ketua



Mira Ustanti, S.E., M.Pd.
NIPY. 3142015048701

Penguji 1



Lilit Biati, S.E., M.M.
NIPY. 3150518038101

Penguji 2



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.
NIPY. 3150419097401

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi



Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M.H., M.M., CRA., CRP.
NIPY. 3150425027901

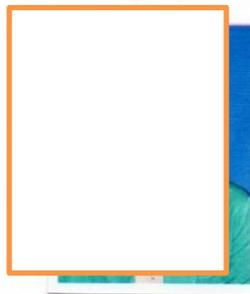
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillairrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : Nicky Maulana
NIM : 18131110093
Program Studi : Ekonomi Syari'ah (Esy)
Alamat Lengkap : Dusun Kebonsari, Desa Benculuk, Kecamatan
Cluring, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa
Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 14 April 2022

atakan

NICKY MAULANA

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Orang yang berakal bukanlah orang yang mengetahui kebaikan dan keburukan. Tiada lain orang yang berakal adalah seseorang yang apabila melihat kebaikan, ia pun mengikutinya. Dan apabila melihat keburukan, ia pun menjauhinya”.

-Sufyan bin Uyainah-

Persembahan:

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan kemudahan yang diberikan sehingga karya ini dapat terselesaikan. Karya ini saya persembahkan sebagai tanda kasih sayang kepada:

1. Kedua orang tua ku, yang selama ini telah banyak melimpahkan kasih sayang dan doanya, membesarkan mendidik dan membimbing saya sampai saat ini.
2. Dosen Pembimbing Dr. Nurul Inayah SE. M.Si. yang selama ini sabar membimbing saya.
3. Keluarga besar Karyawan Koppondren Ausath Darussalam Blokagung yang sudah sangat membantu.
4. Para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman baru, sehingga saya bisa seperti sekarang ini.
5. Almamater Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi

Tiada balas jasa yang bisa saya berikan kecuali doa yang selalu saya sertakan dalam naungan munajat kepada Allah SWT, semoga jasa kalian semua menjadi amal yang selalu mengalir sampai pada akhir nanti.

ABSTRAK

Nicky Maulana, 2022. Pengaruh Etika Kerja Islami Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi. Program Studi Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Dr. Nurul Inayah, SE. M.Si.

Kata Kunci: Etika Kerja Islami, *Workplace Spirituality*, Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 3). Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-probability sampling dengan sampling jenuh. Dalam Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan menyebarkan angket (kuesioner). Penelitian ini menggunakan uji instrumen data dengan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) hasil pengolahan data untuk variabel Etika Kerja Islam (X1) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 0,978 dan nilai sig. sebesar 0,332. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,668, ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,978 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,332 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.. 2) hasil pengolahan data untuk variabel *workplace spirituality* (X2) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7,065 dengan nilai t_{tabel} 1,668 ini berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($7,065 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,000, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.. 3) Hasil uji ANOVA atau *F test* yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 199,923 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,866 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga ($0,000 < 0,05$).

Kesimpulan dari analisis perhitungan menunjukkan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja(Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) Dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

ABSTRACT

Nicky Maulana, 2022. The Influence of Islamic Work Ethics and Workplace Spirituality on Job Satisfaction of Koppontren Ausath Darussalam employees in Blokagung Banyuwangi. Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Darussalam Islamic Institute. Supervisor: Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Workplace Spirituality, Employee Job Satisfaction*

This study has the following research objectives: 1) to determine the significant effect of Islamic work ethics (X1) on job satisfaction (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 2) To determine the significant effect of Workplace Spirituality (X2) on employee job satisfaction (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. 3). To find out the significant effect between Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) together on Job Satisfaction (Y) of Ausath Darussalam Blokagung Koppontren Ausath

This type of research uses a quantitative approach with the independent variable (Independent) Islamic Work Ethics (X1), Workplace Spirituality (X2) and the fixed variable (Dependent) Job Satisfaction (Y). The sampling technique used in this research is non-probability sampling with saturated sampling. In data collection is done by means of observation and distributing questionnaires (questionnaires). This research uses multiple regression test with the help of SPSS version 25.

The results showed that 1) there was no significant effect between Islamic work ethics (X1) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2) There is a significant influence between Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi. 3) There is a significant influence between Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

The conclusion of the calculation analysis shows that 1) there is no significant influence between Islamic Work Ethics (X1) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi 2) There is a significant influence between Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi 3) There is a significant influence between Islamic Work Ethics (X1) and Workplace Spirituality (X2) on job satisfaction (Y) of PP Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji pada Allah SWT., Skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada :

1. H. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H. selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Drs. H. Muhammad Hasyim Syafa'at selaku Ketua Umum Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
3. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A. selaku Senat Institut Agama Islam Darussalam.
4. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. selaku Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
5. Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M.H., M.M., CRA., CRP. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syari'ah.
7. Mira Ustanti, S.E., M.Pd. selaku dosen pembimbing dalam Penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
9. Bapak Hasyim S.E., selaku Ketua Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
10. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikiran demi terselesaikan penulisan skripsi ini Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a

kepada Allah yang Maha Kuasa Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna, demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf sebagai insan yang dho'if.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Blokagung, 14 April 2022

Penulis



Nicky Maulana

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PRASYARAT GELAR	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
E. Batasan Penelitian	8
F. Definisi Operasional	8
1. Etika Kerja Islami	8
2. Workplace Spirituality	8
3. Kepuasan Kerja	9
4. Koperasi Pondok Pesantren (KOPPONTREN)	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Etika Kerja	10
2. Ruang Lingkup Etika Kerja Dalam Islam	12
3. Nilai-Nilai Etika Kerja Dalam Islam	13
4. Etika Kerja Dalam Islam	15
a. Kedisiplinan/ tepat waktu	17
b. Tanggung jawab	17
c. Kerja Keras	17
d. Memiliki Jiwa Moral Bersih (Ikhlas)	18
e. Jujur	18
5. Ciri Etika Kerja Dalam Islam	18
a. Disiplin terhadap waktu	19
b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)	19
c. Memiliki kejujuran	19
d. Memiliki komitmen	19

e. Istiqamah atau kuat pendirian	19
f. Disiplin	19
g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan.....	20
h. Memiliki sikap percaya diri	20
i. Kreatif.....	20
j. Bertanggung Jawab	20
k. Bahagia Melayani.....	20
l. Memiliki Harga Diri	20
6. Membangun Etika Kerja Islam	20
7. Workplace Spirituality	21
8. Aspek-Aspek <i>Workplace Spirituality</i>	23
9. Manfaat <i>Workplace Spirituality</i>	24
10. Kepuasan Kerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E. Data dan Sumber Data	39
1. Data Primer	39
2. Data Sekunder.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Variabel Penelitian	40
1. Variabel bebas (<i>Independent Variable</i>)	40
2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	41
H. Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Normalitas	46
I. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Statistik Analisis Deskriptif.....	47
2. Uji Regresi Linear Berganda	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum.....	50
1. Sejarah Singkat Berdirinya KOPPONTREN Ausath	50
2. Identitas KOPPONTREN.....	51
3. Kelembagaan	51
4. Visi dan Misi Koppontren Ausath.....	52
5. Struktur Koppontren	53
6. Usaha-Usaha KOPPONTREN.....	53
7. Karakteristik Responden	58

B. Analisis Data.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Realibilitas.....	64
3. Uji Normalitas.....	67
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	68

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.	87
B. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> (X2) Terdapat terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.	92
C. Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) dan <i>Workplace Spirituality</i> (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.	98

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	101
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian terdahulu	52
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	84
Tabel 4.2	Responden berdasarkan usia	85
Tabel 4.3	Responden berdasarkan pendidikan terakhir	86
Tabel 4.4	Responden berdasarkan lama menjadi karyawan	86
Tabel 4.5	Uji Validitas Etika Kerja Islami (X1)	88
Tabel 4.6	Uji Validitas Workplace Spirituality (X2).....	88
Tabel 4.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	89
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Etika Kerja Islami (X1)	90
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Workplace Spirituality (X2)	90
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	91
Tabel 4.11	Tabel Hasil uji normalitas	92
Tabel 4.12	Indikator Pekerjaan harus berdasarkan pengetahuan	94
Tabel 4.13	Indikator Pekerjaan harus berdasarkan keahlian.....	94
Tabel 4.14	Indikator Pekerjaan harus sesuai dengan standar mutu (amal sholeh)	95
Tabel 4.15	Indikator pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.....	95
Tabel 4.16	Indikator pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat	95
Tabel 4.17	Indikator pekerjaan harus mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakan	96
Tabel 4.18	Indikator tinggi rendahnya nilai kerja sesuai dengan komitmen ..	96
Tabel 4.19	Indikator manusia ada karena kerja	97
Tabel 4.20	Indikator kerja itulah yang mengisi kemanusiaan.....	97
Tabel 4.21	Indikator Kondisi lingkungan atau kelompok.....	98
Tabel 4.22	Indikator Kebermaknaan pada pekerjaan.....	98
Tabel 4.23	Indikator Hakikat yang dirasakan dalam diri	99
Tabel 4.24	Indikator Pemahaman spiritualitas yang jelas.....	99
Tabel 4.25	Indikator Tanggung jawab secara pribadi.....	99
Tabel 4.26	Indikator Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain	100
Tabel 4.27	Indikator Kontemplasi atau perenungan diri.....	100
Tabel 4.28	Indikator Isi pekerjaan	101
Tabel 4.29	Indikator Supervisi	102
Tabel 4.30	Indikator Organisasi dan manajemen.....	103
Tabel 4.31	Indikator kesempatan untuk maju	103
Tabel 4.32	Indikator Gaji atau intensif	104
Tabel 4.33	Indikator Rekan Kerja.....	104
Tabel 4.34	Indikator Kondisi Pekerjaan.....	105
Tabel 4.35	Hasil Uji Regresi secara Parsial (T)	106
Tabel 4.36	Hasil Uji Regresi secara Parsial (F)	109
Tabel 4.37	Koefisien Korelasi	110

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Angket Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Kolerasi Data
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 Tabel r Hitung
- Lampiran 7 Tabel F Hitung
- Lampiran 8 Tabel t Hitung

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	60
Gambar 4.1 Struktur Koppontren.....	78

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Untuk kata yang sudah diserap atau sering digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisnya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisnya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	‘	ز	z	ق	Q
ب	B	س	s	ك	K
ت	T	ش	sy	ل	L
ث	Ts	ص	sh	م	M
ج	J	ض	d	ن	N
ح	<u>H</u>	ط	t	و	W
خ	Kh	ظ	z	ه	H
د	D	ع	‘	ء	‘
ذ	ẓ	غ	g	ي	Y
ر	R	ف	f		-

Sumber: Pedoman Skripsi FEBI IAIDA, 2022

Catatan:

1. Konsonan yang bersyaddah ditulis dengan rangkap, Misalnya; ربنا ditulis rabbana.
2. Vokal panjang (mad) ; Fathah (baris di atas) di tulis a, kasrah (baris di bawah) di tulis i, serta dammah (baris di depan) ditulis dengan u. Misalnya; القارعة di tulis al-qari‘ah, املسا كني ditulis al-masakin, امفلحون ditulis almuflihun
3. Kata sandang alif + lam (ال), (bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis al, misalnya; الكافرون ditulis al-kafirun. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya ; الرجال ditulis ar-rijal.

4. Ta‘ marbutha (ة), (abila terletak diakhir kalimat, ditulis h, misalnya; البقرة
ditulis al-baqarah. Bila ditengah kalimat ditulis t, misalnya; املال زكاة
ditulis zakat al-mal, atau النساء سورة ditulis surat al-Nisa‘.
5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya;
وهو خير الرازقين ditulis wa huwa khair ar-Raziqin.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era global ini maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan berbagai macam strategi agar lebih kompetitif. Salah satu strategi terbaik yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan landasan efektivitas dari sebuah perusahaan, terciptanya kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan bukti bahwa organisasi menghargai hasil dari kinerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja serta penerapan etika kerja didalam perusahaan adalah beberapa faktor yang dapat ditentukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Pamujo, 2021).

Dengan menganalogkan etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam, maka penelitian ini mengadopsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000). Demikian halnya dengan Randall dan Cote (1991) yang mengkonsepkan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori

timbang balik sosial. Teori timbal balik sosial menjelaskan bahwa ketika karyawan ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat dari pekerjaannya, maka mereka akan loyal atau setia terhadap pekerjaannya dan selanjutnya mereka akan mendukung terhadap adanya perubahan dalam organisasi. Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1998:69) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Etika kerja Islam juga menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai sikap (*attitude*). Robbin (2001:86) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap adalah pengertian (*cognition*), rasa haru (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Komponen kognitif suatu sikap merupakan suatu keyakinan akan suatu sikap. Sedangkan komponen afektif suatu sikap menunjukkan segmen emosional atau perasaan. Perilaku (*behavior*) menyatakan suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Robbin (1996) mengungkapkan bahwa perubahan membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan (Tyasari, 2012).

Suatu perusahaan sangat membutuhkan SDI yang berkualitas, agar mampu mengolah asset suatu perusahaan dengan baik dan benar. Sumber daya manusia ini adalah memiliki tanggung jawab pekerjaan dan bisa memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dan keterampilan yang anda miliki harapan untuk mencapai kinerja terbaik secara terpisah dan kelompok sehingga tujuan yang

ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau organisasi gagal mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Faktor lain yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah perbandingan hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Menurut Robbins, kinerja karyawan adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi dengan begitu antara karyawan dan pimpinan memiliki motivasi untuk terus mengembangkan potensi dan meningkatkan ketrampilannya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri (Sudarmanto, 2019:35).

Islam memandang bumi dengan segala isinya merupakan amanah Allah SWT kepada manusia agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama. Hal ini didasarkan atas tugas kekhalifahan manusia dalam mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam hidup dan kehidupan. Selain itu setiap manusia diwajibkan menjalankan aktivitas ekonomi untuk mensejahterakan hidupnya dengan bekerja, manusia hanya diberi wewenang untuk mengelola dan menikmati sesuai dengan aturan-aturan Allah SWT (Antonio, 2005:7).

Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi, karena bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri, karena bekerja bukan tujuan melainkan hanya sarana untuk

mencari keridhaan Allah (Pramandhika, 2011:8).

Sumber daya manusia perbankan syariah selain harus mempunyai kemampuan teknis dibidang perbankan, juga menuntut mengetahui pengetahuan mengenai ketentuan dan prinsip syariah secara baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami. Akhlak dan moral Islami dalam bekerja dapat disarikan dalam empat ciri pokok utama yaitu: *shiddiq* (benar dan jujur), *tabligh* (mengembangkan lingkungan atau bawaan menuju kebaikan), *amanah* (dapat dipercaya), dan *fathanah* (kompeten dan profesional). Keempat ciri pokok tersebut hendaknya dapat menjadi ketentuan umum yang bersifat normatif dalam penetapan kualitas sumber daya manusia baik pimpinan maupun pelaksanaan pada bank syariah (Siamat, 2004:188).

Berhadapan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor atau permasalahan yang dapat mempengaruhi perkembangan baik atau buruknya kinerja karyawan perbankan syariah dalam mencapai tujuan perusahaannya diantaranya etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan etika kerja yang bersifat Islami. Etika kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004:234).

Adapun sikap dan perilaku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai Koperasi adalah sebagai berikut; (1) Jujur dalam bertindak, (2) Rajin dan tepat waktu, (3) Selalu murah senyum, (4) Lemah lembut dan ramah tamah, (5) Sopan santun, (6) Periang dan selalu ceria, (7) Simpatik, (8) Fleksibel, (9) Serius dan

memiliki rasa tanggung jawab, (10) Rasa memiliki perusahaan yang tinggi, dan suka menolong nasabah. Sikap dan perilaku juga merupakan bagian penting dalam etiket perbankan. Spiritualitas Tempat Kerja adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti values, ethics, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut: *The concept of Workplace Spirituality draws on topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance.* Dalam Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (inner) dan kehidupan luaran (outer) dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Pengakuan terhadap spiritualitas di tempat kerja berarti memandang tempat kerja sebagai suatu tempat yang dihuni oleh orang-orang yang mempunyai fikiran (akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan fikiran (Kasmir, 2005:117).

Ketiga variabel di atas (etika kerja islam, *Workplace Spirituality*, dan etika kerja islam) telah diketahui dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, sejauh ini sebagian besar penelitian masih berfokus pada kepuasan kerja dalam perspektif konvensional dan masih sedikit yang berfokus pada kepuasan kerja dalam perspektif islam. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja Islam.

Lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang cukup

besar terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan pada umumnya, oleh sebab itu manajemen perusahaan yang menyusun lingkungan kerja hendaknya memperhatikan kenyamanan para karyawan, karena pada umumnya karyawan menghendaki suatu kondisi ruangan kerja yang amandan nyaman sehingga suasana kerja menjadi sangat menyenangkan. Oleh karena latar belakang tersebut penulis mengambil judul “ Pengaruh Etika Kerja Islami dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Etika kerja islami (X1) terhadapKepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Etika kerja islami (X1) *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Etika Kerja

Islami (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang dapat digunakan dikemudian hari, yang mana manfaat ini terbagi menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis dapat berguna sebagai menambah keilmuan di bidang Manajemen Pemasaran Islam.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

- a. Dapat dijadikan sebagai referensi atau perbandingan bagi penelitian selanjutnya terkait penelitian yang bersangkutan maupun oleh penelitian lain sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.
- b. Penelitian ini berguna untuk memberikan pengetahuan mengenai Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

E. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dibuat agar tidak melebar kemana-mana, yakni :

1. Penelitian berfokus pada Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
2. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
3. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menyebar kuisisioner pada semua karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
4. Penelitian menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas.
5. Analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan program *Statistikal Package for the Social Sciens 25* (SPSS Versi 25).

F. Definisi Operasional

1. Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami yaitu cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menam-pakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya harus mem-punyai nilai ibadah yang sangat luhur (Hutasuhut, 2019).

2. Workplace Spirituality

Workplace Spirituality adalah mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek yaitu pengalaman individu dan lingkungan organisasis (Surantoro, 2020).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019).

4. Koperasi Pondok Pesantren (KOPPONTREN)

Koperasi pondok pesantren adalah pondok pesantren yang memiliki badan usaha yang berbentuk koperasi dan anggota-anggotanya adalah masyarakat pesantren baik yang berada di dalam pondok maupun di luar pondok (Hasyim, 2012).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam makna; pertama, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral. Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dan yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu (Badriati, 2021:39).

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial, sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup. Pengertian kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus),

yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam melalui Al- Quran dan Hadits (Badriati, 2021:40).

Di sisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan duniadan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah). Menurut Tb. Sjari Mangkuprawira, etika kerja adalah aturan nomatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Badriati, 2021:41).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah acuan atau aturan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja, dimana aturan tersebut dimiliki oleh setiap perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan

termasuk pimpinan, sehingga akan mampu membentuk nilai moral yang baik.

2. Ruang Lingkup Etika Kerja Dalam Islam

Terlepas dari aliran-aliran etika yang ada, Namun pada dasarnya aliran tersebut sebagai hasil pemikiran seseorang tokoh dalam aliran itu dan didasarkan pada kebenaran akal dan logika, maka dalam hal ini etika Islam mengukurnya sesuai dengan kebenaran illahi yang diterangkan dalam al-Qur'an. Karena itu etika Islam mengkolaborasikan antara kebenaran akal dengan kebenaran wahyu sehingga keduanya selaras. Jika ada pertentangan maka kebenaran akal harus tunduk kepada kebenaran wahyu (Badriati, 2021:41).

Ruang lingkup etika pada umumnya adalah: (1) agar dapat belajar bagaimana caranya untuk dapat hidup secara lebih baik dan (2) agar kita dapat hendak belajar bagaimana cara berbuat yang betul dan menghindari keburukan. Jadi, dalam etika bekerja seseorang harus mengetahui mana bentuk pekerjaan yang baik menurut Islam dan bagaimana cara bekerja yang baik menurut ajaran Islam (Badriati, 2021:41).

Terkait dengan etika kerja (bisnis) dalam Islam setidaknya ada empat pilar etika manajemen bisnis seperti yang dicontohkan Nabi Saw. Pertama tauhid, yang berarti memandang bahwa segala asset dari transaksi bisnis yang terjadi di dunia adalah milik Allah, manusia hanya mendapatkan amanah untuk mengelolanya. Kedua 'adil, artinya segala keputusan menyangkut transaksi dengan lawan bisnis atau kesepakatan kerja harus dilandasi dengan akad saling setuju dengan sistem profit and lost sharing. Pilar ketiga adalah kehendak bebas, manajemen Islam mempersilakan umatnya untuk menumbuhkan kreatifitas dalam melakukan transaksi bisnisnya sepanjang memenuhi asas hukum ekonomi Islam, yaitu halal.

Keempat pertanggung jawaban, semua keputusan seseorang pimpinan harus di pertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan (Badriati, 2021:42).

Menurut Badriati (2021:42), Islam menggariskan konsep umum bekerja atau berbisnis sesuai dengan etika al-Qur'an dan Hadits. Oleh karena itu, secara teknis tidak ditentukan bentuk pekerjaan mana yang paling baik dan mulia, namun berupa kaidah umum yang berupa ramburambu yang harus dijadikan prinsip dalam bekerja. Menurut Kaelany MD, dasar-dasar tersebut merupakan prinsip-prinsip umum yang berupa:

- a. Segala cara usaha pada prinsipnya diperbolehkan, sesuai dengan QS. Al-Baqarah: 29. dan QS. 31: 20.
- b. Dihalalkan berjual beli dan diharamkan riba. Sesuai dengan QS. Al Baqarah: 275.
- c. Hasil pekerjaan kembali kepada yang mengerjakannya, tak ada perbedaan dalam soal ini antara laki-laki dan wanita. Sesuai dengan QS. An-Nisa: 32.
- d. Pemimpin harus dapat mengendalikan distribusi kekayaan dalam masyarakat manakala tidak ada keseimbangan di antara mereka dan yang dipimpinnya. Sesuai dengan QS. 59: 7.
- e. Haram menganiaya dengan menerjang hak atas harta orang Islam lainnya, sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh at-Tirmidzi, yang artinya: "Semua muslim atas muslim lainnya, haram darahnya, kehormatannya, dan hartanya.

3. Nilai-Nilai Etika Kerja Dalam Islam

Dasar-dasar nilai estetika Hukum Islam tidak lepas dari tujuan maqasidu syari'ah, karena pada dasarnya Hukum Islam ditegakkan untuk memberikan jalan kebaikan bagi manusia itu sendiri. Menjalani hidup ini sesuai dengan tujuan pokok manusia itu diciptakan sebagaimana yang tercantum dalam al-Qur'an. Jadi,

manusia dipersilakan untuk memilih pekerjaan apapun yang mereka inginkan sesuai dengan bakat dan keahliannya masing-masing, dengan tanpa meninggalkan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam al-Qur'an maupun Hadits (Badriati, 2021:43).

Ada tiga faktor yang membuat seseorang sukses dalam bekerja. Pertama, dream (impian). Kesuksesan sangat ditunjang dengan keinginan yang kuat. Termasuk kesuksesan dalam bekerja. Biasanya seseorang yang bekerja pada suatu bidang akan lebih sukses bila bidang pekerjaan itu sesuai dengan yang di impikan nya. Kedua, sikap dalam bekerja. Pekerja yang sukses biasanya ditunjang dengan faktor spiritual (ikhlas), emosional (mawas), intelektual (kecerdasan), fisik, dan professional (tuntas). Kelimanya merupakan faktor internal, artinya ada dalam diri kita dan harus selalu diasah. Sehingga dengan factor-faktor yang kuat dalam melakukan pekerjaan tidak keluar dari nilai-nilai yang sudah ditentukan dari Islam. Ketiga, sistem. Sistem yang kondusif sangat mendukung tercapai kesuksesan. Seringkali keahlian seseorang tidak bisa optimal karena sistem (aturan) yang tidak mendukung. Karenanya, bekerjalah sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Luruskan niat agar Allah meridhai setiap pekerjaan yang telah kita lakukan. Yakinihlah bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kita kepada Allah SWT (Badriati, 2021:44).

Sedangkan nilai-nilai etika bisnis dalam Islam setidaknya meliputi beberapa dimensi antara lain, kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), tidak menipu, menepati janji, murah hati dan tidak melupakan akherat.⁶⁸ Semua dimensi yang menjadi bagian dari nilai-nilai etika dalam Islam ini, menggambarkan tentang bagaimanapun Islam menjunjung tinggi nilai yang ada dalam ajaran sumber hukum

Islam yaitu al-Qur'an dan as-Sunnah (Badriati, 2021:44).

4. Etika Kerja Dalam Islam

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam caramemperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar (Badriati, 2021:45).

Etika bekerja dalam Islam berarti melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan halal dan haram, apabila telah berpegang teguh pada nilai- nilai Islam dan hanya mengharap ridha Allah SWT, maka tidak perlu ada kekhawatiran (Badriati, 2021:45).

Selain landasan yang menjadi dasar etika dalam bekerja, ada sejumlah parameter kunci sistem etika Islam, yang telah dirangkum oleh Rafik Issa Beekum (2004), di dalam bukunya menjelaskan beberapa bagian dari kunci sitem etika Islam, sebagai berikut:

- a. Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Maha Kuasa dan mengetahui apapun niat seseorang sepenuhnya dan secara sempurna.
- b. Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal.
- c. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan

keadilan.

- d. Percaya kepada Allah SWT member individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapa pun kecuali Allah.
- e. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya. Etika bukanlah permainan mengenai jumlah.
- f. Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam.
- g. Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara Al-Qur'an dan alam semesta.
- h. Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan tazkiyah melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di tengah godaan ujian dunia, kaum Muslim harus mampu membuktikan ketaatan kepada Allah SWT (Badriati, 2021:45).

Dari berbagai penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa etika kerja Islam merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, melalui aturan atau kemauan organisasi, instansi, maupun perusahaan yang sesuai dengan prinsip syariat Islam dan perintah Allah SWT, sehingga pekerjaan pun dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain disiplin, tanggung jawab, kerja keras, ikhlas dalam bekerja, dan jujur.

a. Kedisiplinan/ tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnah nya), jika kamu benar benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisa: 59)

Selanjutnya sehubungan dengan ciri etika kerja yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen atau dalam istilah Islam disebut dengan amanah. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau uqud dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi.

b. Tanggung jawab

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Isra' ayat 7, yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيْسَ بِتُؤْوٍ وَمُجْوهِكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتَبِيرًا

Artinya: Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (QS. Al-Isra': 7)

Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai makhluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut. Maka dari itu, tanggung jawab sebagai etika bekerja harus dilaksanakan.

c. Kerja Keras

Kerja keras, dalam Islam diistilahkan dengan mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "istifragh ma fil wus'i", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dijelaskan dalam firman Allah QS: Al-Ashr, ayat 1-3 yang berbunyi:

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (S. Al- Ashr: 1-3)

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا

بِالصَّبْرِ (3)

Hal tersebut dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

d. Memiliki Jiwa Moral Bersih (Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Dalam hal ini, hanya orang-orang yang ikhlas beramal yang akan mendapat keutamaan dan keberkahan yang sangat besar. Sebagaimana firman Allah SWT.

Artinya: Tetapi hamba-hamba Allah yang dibersihkan (dari dosa). Mereka itu memperoleh rezeki yang tertentu, Yaitu buah-buahan. dan mereka adalah orang-orang yang dimuliakan, Di dalam syurgasyurga yang penuh nikmat. (Q.S.Ash- Shaaffat: 40-43) Ayat tentang keutamaan dan jaminan bagi orang yang bekerja dengan ini seharusnya menjadi motivasi utama seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari, dalam apapun dimensi dan bentuknya, baik dalam konteks “hablum minallah atau hablum minannas”, karena hanya orang yang ikhlas nantinya yang akan meraih keberuntungan yang besar di hari kiamat, yaitu surga Allah yang penuh dengan kenikmatan, meskipun harus banyak bersabar terlebih dahulu ketika di dunia.

e. Jujur

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ يٰۤاَتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblat nya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lomba lah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqarah: 148).

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

5. Ciri Etika Kerja Dalam Islam

Kehidupan agar tetap berada dalam alur berkah, maka setting-nya bukan dengan halal-haram untuk di langgar, akan tetapi dengan halal, baik, dan tidak berlebihan, sebagaimana telah Allah SWT gariskan, Rasulullah SAW tuntun kan. Etika kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, seperti sikap dan difat yang sering di ajarkan oleh Rasulullah Saw dalam kehidupan sehartiharinya, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilakukan selalu berprinsip minallah, fi sabilillah, ilallah (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Dalam dirinya selalu meyakini, bahwa bekerja itu adalah ibadah, selalu mengupayakan dalam dirinya untuk selalu memperbaiki diri dan tampil sebagai umat yang terbaik. Setiap muslim yang memiliki etos kerja yang tinggi akan selalu menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Berikut ini ciri etika kerja seorang muslim yaitu:

a. Disiplin terhadap waktu

Seorang muslim selalu disiplin terhadap waktu, baginya merupakan deposito paling berharga yang Allah SWT berikan kepada setiap orang secara merata. Sedetik waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali. Waktu bagaikan gelas yang kosong, tergantung bagaimana kita mengisinya, salah satu contohnya dalam melakukan pekerjaan yang dimulai dengan menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya. Seorang muslim berkata “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan”. Apa yang akan diraih esok hari, ditentukan oleh cara dia mengisi setiap waktunya pada hari ini.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan, artinya jika sesuatu yang kita lakukan hanya karena motivasi atau pamrih dan amanah tidak dilaksanakan, maka sesuatu tersebut hanyalah sesuatu yang munafik atau tidak dapat dikatakan ikhlas. Mukhlis adalah mereka yang memandang sesuatu karena memang demikian seharusnya. Mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan (sesuai dengan job description-nya), dari situ tumbuh rasa tanggung jawab dibentuk dari ikhlas, dan kemudian menghasilkan sebuah performance.

c. Memiliki kejujuran

Perilaku jujur diikuti oleh sikap tanggung jawab atau integritas baik pada diri sendiri maupun orang lain. Akibatnya dia tidak pernah lari dari tanggung jawab atau melemparkannya kepada orang lain, dan berani menghadapi risiko dengan suka cita. Jujur pada diri sendiri dimulai dengan sikap disiplin, taat, dan berani untuk mengakui kemampuannya sendiri. Dia mampu mengendalikan dirinya sendiri, bila keinginannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

d. Memiliki komitmen

Dalam komitmen terdapat kesungguhan dan kesinambungan di dalamnya. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stress-nya. Komitmen yang sangat tinggi memungkinkan dirinya untuk berjuang keras menghadapi tantangan. Dan hanya menimbulkan stress dan tekanan, jika tidak memiliki komitmen yang tinggi. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, serta tidak mengenal kata menyerah.

e. Istiqamah atau kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stress dengan tetap penuh gairah.

f. Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya

g. Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan

Keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya adalah ciri etika kerja pribadi muslim. Mereka memandang bahwa hidup adalah pilihan, tidak akan menyalahkan pihak manapun atas pengambilan keputusan karena pilihan dipilih oleh sendiri. Serta mempunyai tanggung jawab untuk mencapai tujuan atas pilihannya.

h. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Penelitian Boyatzis membuktikan bahwa manajer, dan eksekutif yang percaya diri lebih berprestasi dari orang yang biasa-biasa saja.

i. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkan hasilnya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah SAW, yaitu kata *iqra'* yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca tetapi juga mengumpulkan data. Seorang yang kreatif juga bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

j. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertakwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya, sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan

k. Bahagia Melayani

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberikan pelayanan yang berkualitas dan pertolongan merupakan investasi yang keuntungannya akan dipetik tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat. Sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang memiliki perhatian besar terhadap makna pelayanan. Dimuliakan nya tamu yang datang kepadanya. Bila berjalan bersama orang yang lemah, beliau mengiringkannya di belakang seraya mendoakannya.

l. Memiliki Harga Diri

Memiliki harga diri berarti seseorang tersebut memiliki penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreativitas nya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

6. Membangun Etika Kerja Islam

Ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama sekedar hanya simbol. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga dia terbebas dari apa yang disebut "*al-ghayah tubarriru alwashilah*" (tujuan menghalalkan segala cara). Baginya, agama adalah persyaratan yang tidak bisa dipisahkan sama sekali dari pekerjaan yang ditekuni. Agama adalah guiding principle 'prinsip yang membimbing' pada setiap prinsip Karl Marx, yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara (*the aim justify the ways*). Mereka membabi buta mengejar keuntungan dengan jalan menipu, membunuh, dan memeras sesama. Mereka tega mengeksploitir para pekerja untuk

kepentingan mereka, tanpa mengenal sedikit pun rasa perikemanusiaan. Mereka ingin bersenang-senang di atas penderitaan orang lain. Dengan berbagai dalih dan dalil, mereka ingin sebebas-bebasnya menipu dan merampas hak orang lain. Bagi mereka, menari di atas penderitaan orang lain adalah hal yang lumrah. Perbuatan mereka lebih kejam dan sadis, bahkan lebih sesat dari binatang. Mereka mempunyai hati, tetapi tidak pandai meminta fatwa, mempunyai telinga, tetapi tidak pandai mendengar, dan mempunyai mata, tetapi tidak pandai melihat. Dalam kehidupan sehari-hari mereka lebih banyak membuat mafsadah (bencana) dari pada masalah (kebajikan). Pola tingkah lakunya bagaikan homo homini lupus (bagaikan serigala bagi manusia lain). Mereka telah mewariskan ajaran Karl Marx (1818-1883) yang memperlihatkan agama sebagai candu masyarakat (*religion is the opium of the people*). Keadaan tersebut merupakan akibat hilangnya “moral agama” yang disebut sebagai fundamental values (nilai yang teramat mendasar). Moralitas atau etika bekerja sangat perlu dibangun kembali agar kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan dapat memberikan kesejahteraan bagi dirinya dan sesama. Ada beberapa pertimbangan etika bekerja yang harus dibangun meliputi:

- a. Membangun budaya kerja yang bermoral positif untuk menyelamatkan aset perusahaan di mana seseorang bekerja. perilaku dalam bekerja. Lain halnya dengan orang-orang yang tidak beragama atau beragama sekadar hanya hiasan bibir. Mereka memberlakukan
- b. Mempunyai kemauan yang sungguh-sungguh untuk mengembangkan aset perusahaan supaya dapat mendatangkan keuntungan yang lebih besar.
- c. Pimpinan dan karyawan harus mengedepankan keteladanan dan disiplin kerja.
- d. Memberdayakan etos kerja yang jujur, amanah dan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- e. Mempunyai moral yang terpuji dan tangguh dalam mengambil kebijakan yang menyangkut nasib perusahaan.
- f. Mampu berkomunikasi secara sehat antara sesama pekerja dan pimpinan-pimpinannya.
- g. Sopan santun terhadap lingkungan sekitar, terutama sesama mitra kerja dan masyarakat secara luas.
- h. Bertakwa kepada Allah SWT dengan menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya.

7. Workplace Spirituality

Spiritualitas Islam merujuk pada paradigma tauhid dalam mewujudkan keseimbangan yang harmonis antara aspek dunia dan akhirat. Ini merupakan aspek penting dalam membina kekuatan yang diiringi keimanan terhadap kekuasaan Allah SWT. atas segala aspek kehidupan, termasuk bagi aktivitas ekonomi. Spiritualitas Islam yang lahir dari diri setiap manusia mampu dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan berupa sebuah kecerdasan spiritual Islam, unsur ini ada pada diri setiap manusia sebagai anugerah Allah SWT. yang bermanfaat bagi aktivitas kehidupan. Dalam konteks Islam, spiritualitas adalah kesadaran tauhid terhadap Allah SWT. dalam kehidupan manusia agar mampu mengikuti kehendak dan arahan-Nya (Hijriyah, 2016).

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain sesama manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Spiritualitas dapat menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya

dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Hijriyah, 2016).

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (Q.S At-Taubah 9: 105-106)

Workplace Spirituality dalam Islam yaitu sebuah iklim yang dibentuk oleh sebuah perusahaan yang memiliki potensi bahwa setiap insan dapat menghasilkan berkembangnya kapabilitas diri serta sikap positif bagi berhasilnya pencapaian di dunia, baik dalam pekerjaan maupun kesuksesan bidang lain yang diridai Allah SWT. Islam menolak persepsi akan pekerjaan hanya dianggap sebagai kegiatan sekuler atau sarana untuk mencapai kesenangan materi semata. Islam memahami pekerjaan adalah bagian dari ibadah dan pencapaian yang dikejar tidak hanya sebatas materi namun juga keberkahan dari materi yang diperoleh tersebut (Yogatama, 2015)

Spiritualitas Islam yang dimiliki setiap manusia dapat dikembangkan agar lebih bermanfaat dan berdaya guna sebagai motivasi hingga tindakan dalam pencapaian tujuan kehidupan di dunia ini. Dukungan akan spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT. yang membentuk sikap dan amalan tertentu yang orientasinya sebagai bentuk ibadah. Hal ini dapat dituangkan dalam berbagai aktivitas pekerjaan, contohnya secara khusus dalam bidang perekonomian dan bisnis. Dalam pandangan Islam, tahapan proses pengelolaan suatu bisnis diniatkan sebagai ibadah yang tujuannya untuk mencapai kemaslahatan hidup dan setiap tahapannya mampu memegang esensi spirituitas Islam (Yogatama, 2015).

Kajian spiritualitas banyak dikaitkan dengan dunia kerja, kewirausahaan, kepemimpinan, dan keagamaan. Khususnya di dunia bisnis, spiritualitas semakin dilirik untuk diambil nilai dan penerapannya bagi manajemen bisnis di tengah goncangan kondisi akibat berbagai hal, seperti ambisi mencapai profit tinggi dan mengesampingkan nilai-nilai spiritual yang berdampak negatif bagi kondisi bisnis. Banyak penelitian yang menunjukkan hasil positif dari penerapan strategi memasukkan unsur spiritualitas dalam bisnis sehari-hari, dimana pelaku bisnis diarahkan untuk menjadikan kegiatan bisnisnya bersinergi dengan alam, lebih mementingkan keseimbangan bukan eksploitasi, lebih mementingkan kestabilan jangka panjang bukan profit jangka pendek semata. Fenomena spiritualitas yang dikaitkan dengan bisnis Islam, merujuk pada kesadaran pelaku bisnis bahwa keuntungan yang diperoleh tidaklah sebatas nominal profit jangka pendek di dunia, namun juga tercapainya profit jangka panjang di akhirat (Yogatama, 2015).

Menurut Duchon dan Plowman, spiritualitas di tempat kerja

merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Azizah, 2014). Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada kerangka nilai-nilai organisasi di mana proses kerja bertindak sebagai katalisator dalam membuat karyawan merasakan transendensi di tempat kerja mereka sehingga mengkonsolidasikan perasaan mereka terhubung dengan rekan lain dengan cara memberi perasaan untuk saling melengkapi dan sukacita. Hal tersebut akan membuat suasana kondusif dalam mempromosikan kreativitas di tempat kerja dan juga mengarah pada komunikasi yang lebih baik antar karyawan (Siswanto, 2012). Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan turnover serta ketidakhadiran. Semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.⁶ Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Artinya : “Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya.” (Q.S. Al-Zalzalah : 7-8)

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua amal perbuatan akan diperhitungkan. Ayat di atas menjelaskan agar umat manusia selalu melakukan pekerjaan atau amal perbuatan dengan sebaik mungkin sesuai dengan syariat Islam. Meskipun sekecil apapun pekerjaan atau amal perbuatan yang kita lakukan dengan sesuai ketentuan, maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal. Begitu pula sebaliknya, apabila melakukan amal buruk maka Allah akan juga akan memberikan balasan atas perbuatan buruk yang telah dilakukan.

8. Aspek-Aspek *Workplace Spirituality*

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) mencakup beberapa aspek, yaitu:

a. *Meaningful Work*

Meaningful Work mewakili aspek individu. Pada aspek ini menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja (Tyasari, 2012). *Meaningful Work* menjelaskan bahwa pekerja itu bukan hanya dilatar belakang oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan (Suntoro, 2020).

b. Sense Of Community

Sense Of Community mewakili aspek komunitas atau kelompok.

Aspek ini berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada aspek ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi (Suntoro, 2020).

c. Alignment Values With Organization

Aspek fundamental yang ketiga adalah yang mewakili organisasi.

Alignment Values With Organization merupakan perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi (Nabaw, 2019) Titik awal pendekatan ini berfokus pada kelompok adalah membangun budaya organisasi.

9. Manfaat *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang menyandarkan bisnisnya pada aspek spiritualitas, yaitu :

- a. Perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi akibat menghalalkan segala cara karena dari sinilah kebangkrutan suatu usaha dimulai.
- b. Meningkatnya produktivitas dan kinerja perusahaan.
- c. Terbangunnya suasana kerja yang harmonis.
- d. Meningkatnya citra positif perusahaan.
- e. Perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*).
- f. Menurunkan perpindahan karyawan (Nabaw, 2019)
- g. Menurut Rego dan Cunha menjelaskan manfaat lain dari *Workplace Spirituality* yaitu ketika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas. Seseorang yang memiliki persepsi mengenai *Workplace Spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

10. Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Mangkunegara (2015:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui

bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Sementara Sutrisno (2016:74), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	persamaan	Perbedaan
1	Alyf Alfyan Prasetyo, 2020, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mts Negeri Madiun.	http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/viewFile/1842/1581	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pada Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun? 2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pada etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun? 3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pada Komitmen Organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun? 	<p>Jenis Penelitian: Kuantitatif Data: Data Primer Sumber Data: berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu guru dan karyawan MTs Negeri Kota Madiun. Teknik Pengumpulan Data: Observasi, wawancara dan Penyebaran Kuesioner Teknik Pengambilan Sampel: Probability sampling Alat Analisa: Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien</p>	<p>Secara parsial etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan MTs Negeri Madiun. Artinya etika kerja Islam pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di MTs Negeri Madiun untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.</p>	<p>Jenis Penelitian, Sumber data, Teknik Pengumpulan data, teknik analisis, variabel independen</p>	<p>Lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel dependent</p>

Lanjutan tabel 2.1

				determinasi.			
2	Bagas Bambang Pamujo, 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islami terhadap Kepuasan kerja Islam	https://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/download/119/109	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat pengaruh secara Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja Islam? 2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Islam? 3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Etika kerja islam terhadap kepuasan kerja Islam? 4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islam terhadap kepuasan kerja Islam? 	<p>Jenis Penelitian: kuantitatif</p> <p>Data: data primer dan data skunder</p> <p>Sumber Data: para perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Muslimat Ponorogo</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Probability sampling</p> <p>Alat Analisa: Uji regresi linier berganda</p>	dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Islam. Sementara itu, Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ini. Hal ini kemungkinan dikarenakan oleh ketidakselarasan karakteristik kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja Islam, dimana kepemimpinan transaksional menekankan pada imbalan, sementara kepuasan kerja Islam lebih menekankan keikhlasan dalam segala pekerjaan	Jenis penelitian yang sama, menggunakan data primer, teknik pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, variabel dependent (X3) dan variabel dependent (Y).	Variabel dependent (X1 dan X2), lokasi penelitian,

Lanjutan tabel 2.1

					yang dilaksanakan oleh karyawan, dan niat bekerja untuk beribadah kepada Allah.		
3	Nina Ramadhani Wulandar Abizari, 2020, Analisis Penerapan Workplace Spirituality Dalam Peningkatan Kinerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia	https://www.ejournal.mannawalwasalwa.ac.id/index.php/elkahfi/article/download/50/29	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Workplace Spirituality terhadap peningkatan kinerja pegawai? 2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Workplace Spirituality terhadap peningkatan Kualitas SDM? 	<p>Jenis Penelitian: Kualitatif</p> <p>Data: Primer dan sekunder</p> <p>Sumber Data: -</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Penyebaran Kuesioner</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: Probability Sampling</p> <p>Alat Analisa: Uji regresi sederhana</p>	<p>Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji hipotesis dengan melihat nilai signifikansi (Sig). Karena nilai t hitung sebesar 6,667 lebih besar dari $> 2,024394$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap kualitas SDM (Y). 	<p>Menggunakan data primer, teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, variabel dependent (X1)</p>	<p>Jenis penelitian berbeda, menggunakan data sekunder, menggunakan alat analisis uji regresi sederhana. Tanpa sumber data.</p>

Lanjutan tabel 2.1

					<p>2. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilainya sebesar 0,805. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat workplace spirituality (X), maka Kualitas SDM (Y) akan meningkat sebesar 0,805.</p> <p>3. Uji hipotesis dengan melihat membandingkan statistik Hitung dengan Statik Tabel. nilai t hitung sebesar 2,541 lebih besar dari > 2,024394, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Workplace Spirituality (X) terhadap Kinerja Pegawai</p>		
4	Selma Halida	http://jurnal.unissula.ac.id/inde	Apakah terdapat pengaruh secara	Jenis Penelitian: kuantitatif	Berdasarkan hasil	Jenis	Sumber data

Lanjutan tabel 2.1

	Giusti , 2022, Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Islamic Work Ethic Di Rsi Sultan Agung Semarang	x.php/kimue/article/download/20399/6571	Workplace spirituality terhadap employee performance yang Dimediasi Oleh Islamic Work Ethic Di Rsi Sultan Agung Semarang	Data:primer Sumber Data:data dari RS sultan Agung Semarang Teknik Pengumpulan Data:menyebarkan Kuesioner Teknik Pengambilan Sampel:purposive sampling Alat Analisa: Uji Regresi Linier Berganda	analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Islamic Work Ethic. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Islamic Work Ethic. 2. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Employee	Penelitian Kuantitatif, Data primer, teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, alat analisa uji regresi linier berganda	berbeda, teknik pengambilan sampel berbeda, variabel dependent (2) berbeda.. tidak menggunakan data sekunder
--	---	---	--	---	---	---	--

Lanjutan tabel 2.1

					Performance 3. Pada variabel Islamic Work Ethic secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Islamic Work Ethic akan meningkatkan Employee Performance		
5	Mekar Duwi Indah Sari , 2019, Pengaruh Workplace Spirituality dan Perceived Organizational Support Terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja	http://journal2.um.ac.id/index.php/JSPsi/article/download/9534/5295	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Workplace Spirituality terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja? 2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Perceived Organizational Support terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja? 3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Workplace Spirituality Perceived Organizational Support terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja? 	<p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Data:sekunder</p> <p>Sumber Data: personil kepolisian Polres A</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: skala model Likert</p> <p>Teknik Pengambilan Sampel: purposive sampling</p> <p>Alat Analisa: software SEM-PLS 3.0</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya variabel burnout dapat dipengaruhi secara langsung oleh mediatornya yakni kepuasan kerja. Burnout juga dapat dipengaruhi langsung oleh variabel eksogennya yakni perceived organizational support, namun tidak dipengaruhi oleh workplace spirituality baik</p>	Jenis penelitian Kuantitatif, variabel dependent (X2) dan variabel independen t (Y).	Teknik pengumpulan data. variabel dependent (X1)

Lanjutan tabel 2.1

					secara langsung maupun melalui mediatornya yakni kepuasan kerja		
6	Nicky Maulana, 2022, Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Workplace Spirituality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi		<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil kesimpulan dan dirumuskan permasalahannya. Apakah terdapat pengaruh antara Etika kerja islami (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi ? 2. Apakah terdapat pengaruh antara Workplace spirituality (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi ? 3. Apakah terdapat pengaruh antara Etika kerja islami (X1) dan Workplace spirituality (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada karyawan kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi? 	Jenis Penelitian:Kuantitatif Data:Primer Sumber Data:Karyawan Koppontren Darussalam Teknik Pengumpulan Data:Menyebarkan Kuesioner Teknik Pengambilan Sampel: Probability sampling Alat Analisa:SPSS 2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Workplace Spirituality (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja Islam (X1) dan Workplace Spirituality (X2)		

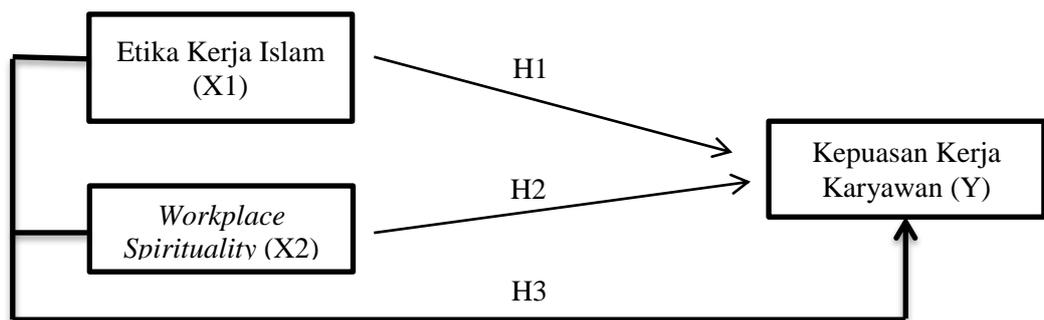
Lanjutan tabel 2.1

					terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi		
--	--	--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Paradigma yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan kerangka konseptual. Kerangka konseptual adalah perencanaan yang matang, diharapkan dengan kerangka tersebut penelitian yang dilaksanakan akan berjalan lancar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan (Subagiyo, 2013:22).

Adapun hubungan keterkaitan antara variabel dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir
Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Keterangan:

- : Pengaruh secara Parsial antara variabel Etika Kerja Islam (X1), dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap kepuasan kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.
- : Pengaruh secara simultan antara variabel Etika Kerja Islam (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda. Menurut Siregar (2013:379) menyatakan bahwa regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Variabel independen penelitian ini yaitu etika kerja Islam, motivasi kerja Islam, dan lingkungan kerja Islam. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini yakni:

1) H_{01} : Terdapat pengaruh signifikan Etika Kerja Islam (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

H_{a1} : tidak adanya pengaruh signifikan Etika Kerja Islam (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

2) H_{02} : Terdapat pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

H_{a2} : tidak adanya pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

3) H_{03} : Terdapat pengaruh signifikan Etika Kerja Islam (X_1) dan *Workplace Spirituality* (X^2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

H_{a3} : tidak adanya pengaruh signifikan Etika Kerja Islam (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Karyawan Koppontren PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:10-11).

Penelitian dengan pendekatan metode kuantitatif dapat dibagi menjadi dua, yaitu metode penelitian eksperimen dan metode penelitian survei. Metode eksperimen merupakan metode penelitian untuk mencari pengaruh perlakuan (*treatment*) dalam keadaan yang terkendali misalnya penelitian yang dilakukan pada laboratorium.

Sedangkan metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan data yang dianalisis dalam penelitian merupakan sampel dari populasi tersebut. Analisis tersebut biasanya untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014:24).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara

random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian , analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Mulianti, 2019:63) dengan paparan dari para ahli maka penelitian ini berusaha menguji pengaruh etika kerja islam dan *Workplace Spirituality* terhadap kepuasan kinerja karyawan Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi Jawa Timur.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai 25 Desember 2021 sampai dengan 30 Maret 2022. Sedangkan tempat penelitian ini bertempat di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Jawa Timur

C. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011:80) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan sampel menurut (Martono 2011:93) merupakan anggota populasi yang dipilih dengan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi, adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana cara pemilihan sampel ialah mengambil semua populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) adalah 70 orang, sedangkan persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel adalah 5% atau 0.05 besar sampel yang digunakan.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Teknik *sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *non-probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang diambil secara keseluruhan dari populasi tersebut.

E. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data asli yang diperoleh dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Zulkarnaen, 2017:40). Data ataupun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan teknik pengumpulan data menyebar angket atau kuesioner pertanyaan secara tertulis kepada 40 responden, adapun populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapat tidak secara langsung atau orang pertama, menurut Bungin data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan melalui studi dengan mempelajari berbagai literature (Zulkarnaen,2017:40). Data penelitian sekunder penelitian ini bersumber dari Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode ataupun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dikarenakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, adapun teknik kuesioner menurut Bawono dalam bukunya yaitu dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara langsung kepada responden mengenai variabel yang dibahas di penelitian ini

Dari cara penggunaan teknik kuesioner tersebut skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala numeric 0-10, yang dimana skala numeric ini digunakan untuk mengukur pandangan karyawan mengenai variabel yang diteliti, skala 0 diartikan sebagai pernyataan sangat tidak setuju dan skala 10 digunakan sebagai pernyataan sangat setuju.

G. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2018:2). Di dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu tiga variabel independen, Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) satu variabel dependen, Kepuasan Kerja (Y). Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah kuesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakan. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang

memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:64). Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etika kerja Islami (X1) dan Workplace Spirituality (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel (Sugiyono, 2013:64). Variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Nomer Soal
1	Etika Kerja Islami (X1)	Etika kerja Islami adalah cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya harus mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Hutasuhut, 2019)	1. pekerjaan harus berdasarkan pengetahuan	1
			2. pekerjaan harus berdasarkan keahlian	2
			3. pekerjaan harus sesuai dengan standar mutu (amal shaleh)	3
			4. pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab	4
			5. pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat	5
			6. pekerjaan harus mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakan	6
			7. tinggi rendahnya nilai kerja sesuai dengan komitmen	7
			8. manusia ada karena kerja	8
			9. kerja itulah yang mengisi kemanusiaan	9 dan 10
2	Workplace	Workplace Spirituality adalah	1. Kondisi lingkungan atau kelompok	1

Lanjutan tabel 3.1

	Spirituality (X2)	mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek yaitu pengalaman individu dan lingkungan organisasi (Surantoro, 2020).	2. Kebermaknaan pada pekerjaan	2
			3. Hakikat yang dirasakan dalam diri	3
			4. Pemahaman spiritualitas yang jelas	4
			5. Tanggung jawab secara pribadi	5
			6. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain	6
			7. Kontemplasi atau perenungan diri (Surantoro, 2020).	7, 8, 9 dan 10
			3	Kepuasan Kerja (Y)
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.	3 dan 4			
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.	5 dan 6			
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk	7			

Lanjutan tabel 3.1

			memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.	
			5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.	8
			6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.	9
			7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya (Bahri, 2017).	10

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

H. Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:52). Uji validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu alat ukur yang dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai

r_{tabel} . Kaidah keputusan :

- a. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid, sebaliknya
- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak yaitu dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:213):

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka instrument tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Sebelum mengukur validitas alat ukur, mencari harga korelasi antara bagian dari alat ukur secara menyeluruh dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang menjadi jumlah tiap skor butir. Dengan rumus *pearson product momen* yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Skor variabel/item (jawaban responden)

$\sum Xi$ = Jumlah skor total item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Selanjutnya untuk menentukan validitasnya dengan uji t dengan rumus:

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

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Sarwono, 2013:219).

Metode pengujian reliabilitas internal yaitu dapat dilakukan dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha 0,60$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun kaidah keputusan, yaitu :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti *reliabel*,

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak *reliabel*.

Jadi, pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian dilakukan

karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang berdistribusi normal atau tidak, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi secara normal, maka dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS (Ghozali, 2009:110). Jika data tersebut normal maka menggunakan uji statistik parametrik sedangkan jika data tersebut tidak normal maka dapat diuji menggunakan statistik non parametrik. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut (Riduwan, 2015:113):

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara untuk mengelola data menjadi suatu informasi yang mudah dipahami untuk menemukan solusi permasalahan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016:147).

Berikut ini beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Statistik Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian dengan menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi (Siyoto, 2015:22).

2. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, sesuai dengan apa yang di sebutkan oleh Arikunto (2006) bahwa dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent (Arikunto, 2006:296). Adapun alat uji hipotesis dalam uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t secara parsial merupakan analisis uji secara individual yang digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dengan uji t parsial ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Dalam uji ini, pengujian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada α 0,05. Dan apabila hasil perhitungan uji t menunjukkan :

- 1) $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Pengolahan data dalam uji hipotesis ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian dengan uji F *varians* adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} (F_t) pada signifikansi 0,05. Dengan kaidah ketentuan:

- 1) $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (*Islamic branding*, iklan Islami, dan *Lifestyle*) dengan variabel dependen (Minat pembelian). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 sampai 1 atau $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1, maka semakin tepat garis regresi mewakili data observasi dan begitu juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya KOPPONTREN Ausath

Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab (KOPONTREN AUSATH) merupakan salah satu lembaga yang berdiri dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, yang bergerak dibidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, KOPPONTREN AUSATH juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor perkoperasian. Berdirinya KOPONTREN AUSATH berawal dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang khusus menangani sektor perekonomian pondok pesantren, dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar sertadapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumberdaya manusia dan mutu pendidikan, sebabpengurus bidang pendidikan dapat lebih berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama AUSATH (Atas Usaha Thullab).

Dalam perkembangan berikutnya atas inisiatif pengasuh pada tahun 1994, AUSATH didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara legalitas dan mendapat ijin operasional usaha atau Badan Hukum. Pada bulan february 1994

AUSATH resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama KOPPONTREN AUSATH dan telah memiliki badan hukum dengan Nomor 7762/BH/II/1994. Selain sebagai pemberdaya perekonomian, KOPPONTREN AUSATH juga merupakan sebuah wadah yang dapat mendidik santri dalam bidang koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, akan tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha bisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional serta mampu menjawab tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan SDM hingga menuju masyarakat yang damai, tentram, sejahtera, dan berkecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

2. Identitas KOPPONTREN

Nama Koperasi : Koppontren AUSATH

Alamat : Rt: 002 Rw: 004 Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
Jawa Timur

Tanggal Berdiri : 1 Juni 1994

Nomor Badan Hukum: 7762/BH/II/1994

Telpon : 0333-847162, 082-333-788-188

Fax : 0333- 847 124

Email : koppontrenAusath94@gmail.com

Usaha : Produksi, Perdagangan dan Jasa

Ketua Koppontren : Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at. Lc.

Produk Unggulan : Produksi Roti Bakery

3. Kelembagaan

Koppontren Ausath merupakan Koperasi yang dimiliki oleh yayasan

pondok pesantren Darussalam, dalam organisasi Kopontren ini, pengurus tidak mengangkat General Manager (GM), namun mengangkat beberapa Manager yang masing masing manager membawahi beberapa unit usaha dan secara langsung berada dibawah pengawasan pengurus secara kolektif. Hal ini dilakukan karena sulitnya mencari tenaga General Manager (GM) yang profesional dan menguasai seluruh bidang usaha sekaligus. Mengingat rapat anggota merupakan pemegang kendali dan penentu atas perjalanan kopontren, maka Kopontren Ausath mengadakan Rapat Anggota secara rutin pada tiap tahun tutup buku. RAT yang dilakukan kopontren selalu dihadiri oleh pejabat koperasi tingkat kabupaten, karena pada kesempatan tersebut selain memutuskan program dan laporan, pengurus juga meminta bimbingan dari pejabat yang hadir.

4. Visi dan Misi Kopontren Ausath

a. Visi

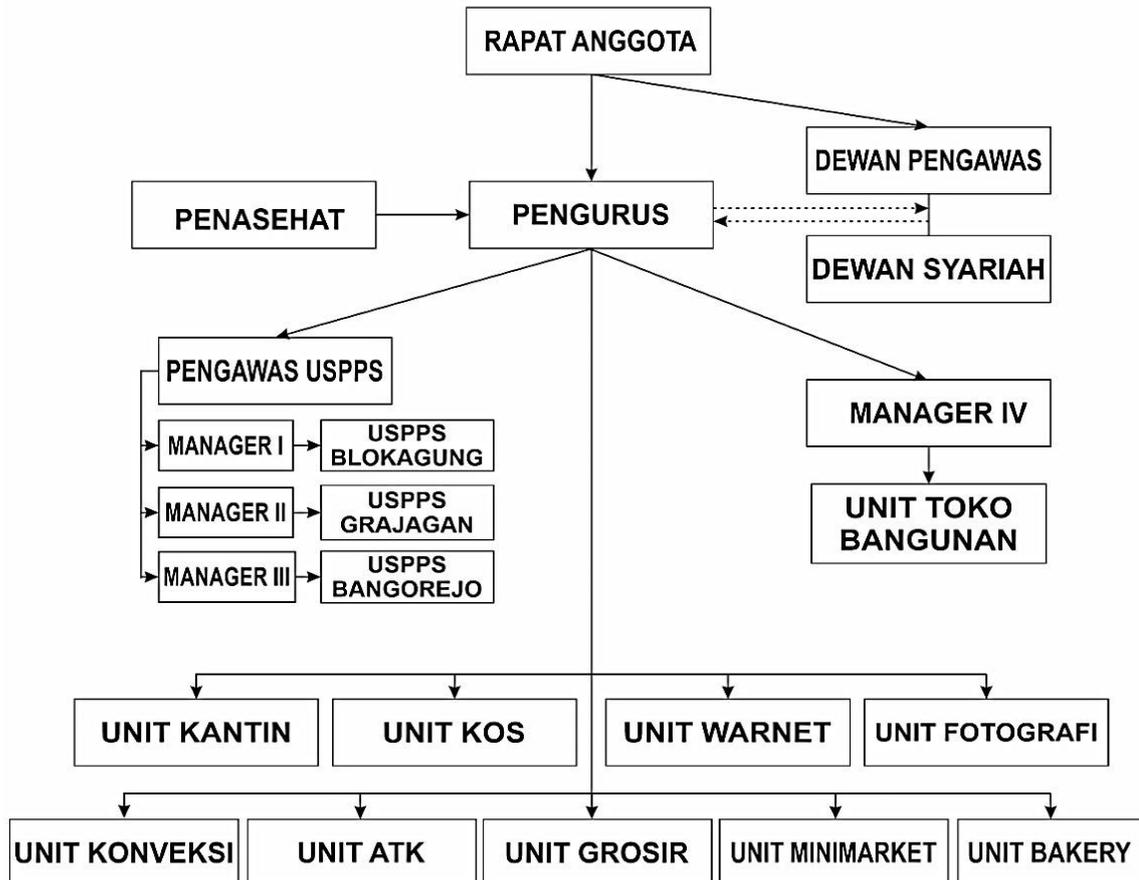
Menjadi koperasi teladan yang mampu membangun ekonomi umat lebih amanah, adil, bermanfaat dan mensejahterakan sebanyak mungkin ummat (*rahmatan lil 'alamiin*) serta mampu memberi manfaat di dunia dan akhirat.

b. Misi

- a. Melayani santri dan masyarakat dalam kegiatan ekonomi.
- b. Menyediakan segala kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan kantor, sekolah dan kebutuhan rumah tangga.
- c. Menyediakan pelayanan jasa simpan pinjam pola syariah
- d. Menyediakankebutuhan-kebutuhan berbagai produk kerajinan islam
- e. Menyediakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ekonomi

5. Struktur Koppontren

STRUKTUR ORGANISASI KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI



Gambar 4.1: Struktur KOPPONTREN

Sumber: KOPPONTREN Ausath, 2022

6. Usaha-Usaha KOPPONTREN

Perkembangan usaha yang ada di Koppontren AUSATH sampai saat ini baru bisa merambah usaha di bidang perdagangan saja baik berupa perdagangan barang atau jasa, pengurus masih tetap berusaha sekuat tenaga agar pergerakan usaha koppontren bisa merambah pada sektor produksi baik yang berskala kecil (*home industry*) ataupun berskala besar. Adapun unit usaha

yang ada di kopontren AUSATH yaitu :

d. Unit Kantin dan Kost Makan

Unit usaha ini menyediakan berbagai macam makanan atau minuman untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari santri, masyarakat dan juga anggota, baik berupa makanan ringan (mamiri), maupun makanan berat (mamirat) selain itu unit kantin ini juga telah membuka terobosan baru yaitu melayani katering untuk berbagai acara yang diselenggarakan oleh karyawan yayasan Darussalam dan masyarakat sekitar.

e. Unit Fotografi Dan Aksesoris

Bagian usaha yang bergerak dibidang photoghrafi, yang melayani mulai dari photo studio sampai photo panggilan atau undangan untuk berbagai macam moment resmi atau tidak resmi seperti acara walimah, ultah, dll. Dalam perjalanan usaha bidang fotografi juga melayani design grafis seperti undangan pernikahan, ultah, desain banner, tak lupa juga untuk menambah usaha saat ini kami melayani pembauatan atau pemesanan berbagai aksesoris seperti gantungan kunci, mug, dan juga berbagai aksesoris lainya agar dapat memenuhi kebutuhan pasar.

f. Unit Warnet Komputer

Kemajuan di bidang informasi dan teknologi mendorong para santri untuk bisa tetap mengikuti arus informasi yang semakin pesat, oleh karena itu kebutuhan santri terhadap pengetahuan ilmu komputer semakin diminati. Dengan adanya pangsa pasar yang jelas itulah yang mendorong kopontren untuk bisa menyediakan fasilitas komputer bagi anggota.

Usaha yang dijalankan sementara ini adalah dibidang pendidikan/kursus, rental, dan pengetikan. Serta demi meningkatkan pelayanan, kami telah menambah usaha dibidang internet dan penyediaan berbagai aksesoris dan kebutuhan alat-alat komputer, unit ini juga melayani pemesanan komputer, note book/laptop dengan berbagai merek dengan harga bersaing.

g. Unit ATK. Net

Unit ATK pada kopontren AUSATH adalah unit usaha yang menangani bidang penyediaan barang kebutuhan sekolah dan kantor, mulai berbagai macam buku, kitab, novel, kebutuhan pramuka dan alat tulis sampai pada aksesoris perkantoran. Dalam perkembangannya unit ini juga melayani jasa laminating, pengetikan, printing, cetak foto, jilid, dan foto copy dll.

h. Unit Toko Grosir Sembako

Sembilan bahan pokok adalah kebutuhan pokok manusia yang dikonsumsi sehari-hari, oleh karena itu dengan adanya pangsa pasar yayasan pondok pesantren dan masyarakat sekitar yang mayoritas usahanya adalah pertokoan dan warung makan, memicu Kopontren untuk bisa menyediakan berbagai macam bahan pokok dengan jumlah banyak dengan harga standard grosir Unit grosir sembako, merupakan perwujudan usaha dari Kopontren Ausath yang melayani kebutuhan pokok dan berbagai kebutuhan sekunder bagi rumah tangga

i. Unit Konveksi

Unit usaha ini menangani bidang usaha pengadaan seragam dan jasa

jahit menjahit. Perkembangan unit ini cukup menjanjikan karena di dukung oleh beberapa lembaga yang berada di naungan yayasan PP. Darussalam yang memesan seragam pada tiap tahunnya. Selain jasa jahit menjahit, unit ini juga memproduksi songkok santri dan menerima kursus/pelatihan menjahit.

j. Unit Usaha Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS)

Demi meningkatkan pelayanan kopontren terhadap anggotanya maka kami terus mencari peluang usaha yang mampu meningkatkan prestasi kopontren, oleh karena itu kopontren sudah mulai bergerak dibidang. Simpan pinjam yang memakai pola syari'ah yang beroperasi sejak tahun 2009, pada awalnya unit ini hanya melayani anggota saja, Namun, karena mempertimbangkan peluang dan banyaknya permintaan, maka pada awal tahun 2009 unit simpan pinjam Pola Syari'ah juga melayani calon anggota serta membuka cabang di Curahjati desa Grajagan Kec. Purwoharjo dan pada awal 2021 awal juga membuka kantor cabang di Bangorejo. Disamping bervariasi produk USPPS AUSATH lebih mempermudah dan bermanfaat.

Adapun produk atau akad yang dilaksanakan pada USPPS AUSATH antara lain :

1. Simpanan : Simpanan Umum, Lebaran, Ziarah Wali Songo, Berjangka.
2. Pembiayaan : Ar-Rahnu, Muqarradlah, Bai' Wal Murabbahah.

Pengurus masih tetap berusaha agar unit ini mampu berkembang dengan menyediakan berbagai produk dan akad mu'amalah serta dapat

membuka cabang di beberapa tempat yang lain.

k. Unit Usaha Toko Bangunan

Perkembangan usaha yang dilakukan kopontren pada awal tahun 2012 adalah membuka unit usaha bangunan, yang melayani berbagai kebutuhan material dan kebutuhan lain yang berkenaan dengan keperluan pembangunan rumah dan gedung, hal ini dilaksanakan sebagai wujud dari peningkatan program usaha dan usulan dari anggota kopontren serta saran dari dewan penasehat dan pengawas.

l. Unit Usaha Minimarket

Untuk meningkatkan perekonomian dalam sektor retail Kopontren Ausath pada pertengahan tahun 2017 mendirikan minimarket yang diberi nama “Ausathmart”, yang menyediakan berbagai macam barang dan makanan untuk melayani kebutuhan santri, masyarakat dan juga anggota dalam kebutuhan sehari-hari, ini merupakan perwujudan peningkatan dari unit usaha toko santri ke jenjang yang lebih maju dalam mengikuti perkembangan ekonomi

m. Unit Ausath Bakery

Pada tahun 2019 Kopontren Ausath mendirikan unit usaha di bidang produksi yang diberi nama Ausath bakery, yang memproduksi aneka macam roti untuk dipasarkan pada lingkungan pondok dan menerima pesanan untuk dihidangkan dalam berbagai acara.

Dalam perkembangannya kopontren AUSATH juga mengadakan beberapa program kerjasama dengan berbagai instansi pemerintahan dan

beberapa lembaga masyarakat agar tercipta hubungan yang harmonis antara kopontren dan instansi terkait sehingga dapat mewujudkan perekonomian stabil dan merakyat.. Adapun beberapa program yang dilaksanakan diantaranya yaitu mengadakan pelatihan calon pengelola ekonomi, program pasar minyak bersubsidi kerjasama dengan Bank-bank negara, mengikuti kegiatan seminar dan workshop di beberapa tempat serta stady banding dengan beberapa koperasi lainnya, Ziarah makam wali, penanggulangan masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dan beberapa program/ usaha pendukung lainnya baik yang bersifat sosial maupun pendidikan.

7. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berisi penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian yang dikelompokkan dan disajikan sehingga memberikan gambaran umum yang jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung yang berada di desa Blokagung Tegalsari Banyuwangi dengan jumlah populasi 70 orang.

Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu 70 anggota dengan teknik *non probability sampling* dengan metode *sampling jenuh*. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan diukur dengan menggunakan skala likert. Sebelum dilakukan analisa data, di bawah ini akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel

yang diambil dari karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Sampel penelitian pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung sebanyak 70 responden. Pada bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama menjadi karyawan dan pendidikan terakhir. Berikut penjelasan masing-masing responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data berdasarkan jenis kelamin Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 4.1 : Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	49	70%
Perempuan	21	30%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa 49 orang dari total responden adalah laki-laki dengan persentase 70%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 30%.

Berdasarkan keterangan pada tabel jenis kelamin responden, mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini mengidentifikasikan, bahwa laki-laki lebih produktif terhadap aktivitas dibidang pekerjaan dibandingkan perempuan, oleh karena itu mereka akan berusaha untuk selalu produktif sehingga akhir hayat.

2. Berdasarkan Usia

Adapun data berdasarkan usia Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 4.2 : Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
15-20	21	30%
21-25	28	40%
26-30	14	20%
31-35	4	5,7%
>36	3	4,3%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.2 diatas, diperoleh hasil bahwa karyawan responden yang berusia 15-20 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 30%, karyawan responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 40%, karyawan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 5,7% dan karyawan responden yang berusia 36 keatas sebanyak 3 orang dengan persentase 4,3%.

Berdasarkan tabel usia diatas, karyawan responden yang berusia 36 tahun keatas, hanya mempunyai persentase 4,3% dengan responden 3 orang, hal ini dapat terjadi dikarenakan rentan usia usia 36 tahun keatas adalah usia produktif manusia, dimana pada rentang usia tersebut seseorang berada pada usia yang optimal dalam bekerja maupun mencari penghasilan.

3. Berdasarkan Pendidikan terakhir

Adapun data berdasarkan pendidikan terakhir responden Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai

berikut:

Tabel 4.3 : Responden berdasarkan pendidikan terakhir

pendidikan	frekuensi	persentase
SLTP	14	20%
SLTA	35	50%
S1	21	30%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan responden yang pendidikan terakhirnya SLTP sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang pendidikan terakhirnya SLTA sebanyak 35 orang dengan persentase 50%, dan karyawan responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 30%.

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir, mayoritas karyawan yang bekerja di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya S1. Hal ini mengindikasikan, bahwa kebanyakan responden yang menjadi karyawan koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi adalah berpendidikan S1.

4. Berdasarkan Lama menjadi Karyawan

Adapun data berdasarkan lama menjadi karyawan karyawan koppontren ausath darussalam blokagung tegalsari banyuwangi yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Responden berdasarkan lama menjadi karyawan

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	14	20%
2 Tahun	35	50%
3 Tahun	14	20%
4 Tahun	7	10%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Dari hasil Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 1 tahun adalah 14 orang dengan persentase 20%, karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 2 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 50%, karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 3 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, dan karyawan responden yang lama bekerja di koppontren selama 4 tahun lebih sebanyak 7 orang dengan persentase 10%.

B. Analisis Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Etika Kerja Islami (X1), 10 pernyataan untuk variabel Wordplace Spiritual (X2) dan 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Y).

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk sejauh mana alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang diukur. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur objek yang diteliti.

Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu sehendaknya mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan secara keseluruhan, yakni dengan cara mengkolerasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan memakai rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan,2004:109).

a. Validitas Variabel Etika Kerja Islami (X1)

Hasil uji validitas variabel Etika Kerja Islami (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Etika Kerja Islami (X1)

No	rhitung	rtabel	Sig.(2-tailed)	Keputusan
1	0.597	0,233	0,000	Valid
2	0.304	0,233	0,010	Valid
3	0.347	0,233	0,003	Valid
4	0.291	0,233	0,014	Valid
5	0.382	0,233	0,001	Valid
6	0.348	0,233	0,005	Valid
7	0.332	0,233	0,003	Valid
8	0.266	0,233	0,026	Valid
9	0.512	0,233	0,000	Valid
10	0.332	0,233	0,005	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.5 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Etika Kerja Islami (X1) yang memiliki 10 item pertanyaan atau pernyataan dengan taraf signifikan 0,05. Tabel correlation diatas pada kolom total diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,233) dan juga signifikansi $\leq 0,05$ maka data di atas dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Workplace Spirituality (X2)

No	rhitung	rtabel	Sig.(2-tailed)	Keputusan
1	0.592	0,233	0,000	Valid
2	0.289	0,233	0,015	Valid
3	0.309	0,233	0,009	Valid
4	0.366	0,233	0,002	Valid
5	0.464	0,233	0,000	Valid
6	0.403	0,233	0,001	Valid
7	0.335	0,233	0,005	Valid
8	0.293	0,233	0,014	Valid
9	0.578	0,233	0,000	Valid
10	0.273	0,233	0,022	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel *Workplace Spirituality* (X2) yang memiliki 10 item pertanyaan atau pernyataan dengan taraf signifikan 0,05. Tabel correlation diatas pada kolom total diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,233) dan juga signifikansi $\leq 0,05$ maka data di atas dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	rhitung	rtabel	Sig.(2-tailed)	Keputusan
1	0.499	0,233	0,000	Valid
2	0.267	0,233	0,026	Valid
3	0.333	0,233	0,005	Valid
4	0.391	0,233	0,001	Valid
5	0.574	0,233	0,000	Valid
6	0.425	0,233	0,006	Valid
7	0.384	0,233	0,001	Valid
8	0.278	0,233	0,020	Valid
9	0.542	0,233	0,000	Valid
10	0.307	0,233	0,010	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Berdasarkan dari tabel 4.4 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) yang memiliki 10 item pertanyaan atau pernyataan dengan taraf signifikan 0,05. Tabel correlation diatas pada kolom total diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,233) dan juga signifikansi $\leq 0,05$ maka data di atas dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Untuk mengetahui koefisien

korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r). Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60 dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r hitung dengan r tabel. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan aplikasi program *Statistical Package for the Social Sciens 25* (SPSS Versi 25) :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Etika Kerja Islami (X1)

No	Rhitung	Rtabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0.770	0,235	0,000	Reliabel
2	0.785	0,235	0,000	Reliabel
3	0.783	0,235	0,000	Reliabel
4	0.783	0,235	0,000	Reliabel
5	0.780	0,235	0,000	Reliabel
6	0.782	0,235	0,000	Reliabel
7	0.783	0,235	0,000	Reliabel
8	0.786	0,235	0,000	Reliabel
9	0.774	0,235	0,000	Reliabel
10	0.788	0,235	0,000	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan dari tabel 4.9, data dikatakan reliabel atau tidak reliabel dapat dilihat dengan kaidah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut reliabel, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak reliabel. Berdasarkan dari tabel 4.6 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Etika Kerja Islami (X1) yang memiliki 10 item pernyataan dengan nilai *Chronbach's Alpha* untuk semua item pada variabel Etika Kerja Islami (X1) berada > 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islami (X1) dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Wordplace Spirituality (X2)

No	Rhitung	Rtabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
----	---------	--------	----------------	------------

1	0.768	0,235	0,000	Reliabel
2	0.784	0,235	0,000	Reliabel
3	0.784	0,235	0,000	Reliabel
4	0.782	0,235	0,000	Reliabel
5	0.777	0,235	0,000	Reliabel
6	0.779	0,235	0,000	Reliabel
7	0.783	0,235	0,000	Reliabel
8	0.787	0,235	0,000	Reliabel
9	0.771	0,235	0,000	Reliabel
10	0.787	0,235	0,000	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan dari tabel 4.10, data dikatakan reliabel atau tidak reliabel dapat dilihat dengan kaidah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut reliabel, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak reliabel. Berdasarkan dari tabel 4.10 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel *Workplace Spirituality* (X2) yang memiliki 10 item pertanyaan dengan nilai *Chronbach's Alpha* untuk semua item pada variabel *Workplace Spirituality* (X2) berada > 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* (X2) dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0.773	0,235	0,000	Reliabel
2	0.784	0,235	0,000	Reliabel
3	0.785	0,235	0,000	Reliabel
4	0.782	0,235	0,000	Reliabel
5	0.774	0,235	0,000	Reliabel
6	0.779	0,235	0,000	Reliabel
7	0,783	0,235	0,000	Reliabel
8	0.785	0,235	0,000	Reliabel
9	0.771	0,235	0,000	Reliabel
10	0.786	0,235	0,000	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2022.

Berdasarkan dari tabel 4.12, data dikatakan reliabel atau tidak reliabel

dapat dilihat dengan kaidah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut reliabel, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak reliabel. Berdasarkan dari tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) yang memiliki 10 item pertanyaan dengan nilai *Chronbach's Alpha* untuk semua item pada variabel Kepuasan Kerja (Y) berada $> 0,06$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS *For Windows Ver 25* dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov-Test*, untuk mengetahui normal atau tidaknya data dan menetapkan tingkat signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Hasil uji normalitas perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tabel Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters	Mean	33.2428571
	Std. Deviation	1.84040741
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.108
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.13 menyatakan bahwa hasil dari uji normalitas dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov-Test* dapat

diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal, yakni signifikan Asymp. Sig (*2tailed*) pada tabel SPSS diketahui sebesar 0,134, yang mana pernyataannya ditentukan bahwa nilai residual yakni 0,134 lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal. Regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). sebelum melakukan analisis linier berganda terlebih melakukan uji statistik analisis deskriptif. Dalam penelitian ini uji statistik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

a. Uji Statistik Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memperoleh gambaran dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata atau mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami (X1), dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil statistik deskriptif yang telah ditemukan selengkapnya dapat dilihat berdasarkan pada tabel sebagai berikut :

1. Deskriptif variabel Etika Kerja Islami (X1)

Variabel *Workplace Spirituality* (X2) memiliki sembilan Indikator

sebagai berikut:

Tabel 4.12 Indikator pekerjaan harus berdasarkan pengetahuan

Skor	Item X1.1.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	44	62,9%
SS	29	37,1%

Sumber : Data Diolah SPSS Peneliti, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan X1.1.1 yang berbunyi “Saya ingin meningkatkan pengetahuan saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 26 orang dan setuju 44 orang, hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung memiliki keinginan untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki.

Tabel 4.13 Indikator pekerjaan harus berdasarkan keahlian

Skor	Item X1.2.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	50	71,4%
SS	20	28,6%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.2.1 yang berbunyi “saya bekerja berdasarkan dengan keahlian saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 20 orang dan setuju 50 orang. Hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung bekerja berdasarkan dengan keahlian mereka.

Tabel 4.14 Indikator pekerjaan harus sesuai dengan standar mutu (amal shaleh)

Skor	Item X1.3.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	16	22,9%
SS	54	77,1%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.3.1 yang berbunyi “Saya berkerja sesuai dengan standar mutu” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 54 orang dan setuju 16 orang, hal ini menunjukkan Karyawan berkerja sesuai standar mutu koperasi.

Tabel 4.15 Indikator pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab

Skor	Item X1.4.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	61	87,1%
SS	9	12,9%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.4.1 yang berbunyi “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 9 orang dan setuju 61 orang. Hal ini menunjukkan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.16 Indikator pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat

Skor	Item X1.5.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	56	80%
SS	14	20%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.5.1 yang berbunyi “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 14 orang dan setuju 56 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat.

Tabel 4.17 Indikator pekerjaan harus mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakan

Skor	Item X1.6.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	26	37,1%
SS	44	62,9%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan X1.6.1 yang berbunyi “Saya berkerja selalu mendapatkan imbalan ats apa yang saya kerjakan” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 44 orang dan setuju 26 orang. Hal ini menunjukkan karyawan koppontren AUSATH Darussalam Blokagung selalu mendapatkan imbalan sesuai yang dikerjakan mereka.

Tabel 4.18 Indikator tinggi rendahnya nilai kerja sesuai dengan komitmen

Skor	Item X1.7.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	18	25,7%
S	44	62,9%
SS	8	11,4%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.7.1 yang berbunyi “Saya berkerja selalu berkomitmen terhadap tugas yang saya kerjakan” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 8 orang, setuju 44 orang, dan tidak setuju 18 orang. Hal ini menunjukkan karyawan koppontren AUSATH Darussalam Blokagung bekerja sesuai dengan komitmen mereka.

Tabel 4.19 Indikator manusia ada karena kerja

Skor	Item X1.8.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	40	57,1%
SS	30	42,9%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.8.1 yang berbunyi “Saya sadar, adanya pekerjaan ini disebabkan manusia yang hadir disunia ini” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 30 orang dan 40 setuju. Hal ini menunjukkan karyawan menyadari bahwasanya adanya pekerjaan mereka disebabkan adanya manusia.

Tabel 4.20 Indikator kerja itulah yang mengisi kemanusiaan

Skor	Item X1.9.1		Item X1.9.2	
	Frek	Persen	Frek	Persen
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
S	48	68,6%	36	51,4%
SS	22	31,4%	34	48,6%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X1.9.1 yang berbunyi “Saya dapat pelajaran dari pekerjaan saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 22 orang dan setuju 48 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan mendapat pelajaran dari pekerjaan mereka.

Item pertanyaan X1.9.2 yang berbunyi “Saya bisa menjalin relasi dengan rekan karyawan yang ada dikoooperasi” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 34 orang dan setuju 36 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan bisa menjalin relasi dengan rekan

karyawannya.

2. Deskriptif variabel Etika Kerja Islami (X2)

Variabel Etika Kerja Islami (X2) memiliki tujuh Indikator sebagai berikut: Pelaksanaan Etika Kerja Islami dan Mencari potensi Karyawan.

Tabel 4.21 Indikator Kondisi lingkungan atau kelompok

Skor	Item X2.1.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	1	1,4%
S	43	61,4%
SS	26	37,1%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan X2.1.1 yang berbunyi “Kondisi dan lingkungan ditempat kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 26 orang, setuju 43 orang dan tidak setuju 1 orang, Hal ini menunjukkan bahwa Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan koppontren Ausath Darussalam.

Tabel 4.22 Indikator Kebermaknaan pada pekerjaan

Skor	Item X2.2.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	51	72,9%
SS	19	27,1%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X2.2.1 yang berbunyi “Tempat kerja memiliki makna tersendiri” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 19 orang dan setuju 51 orang. Hal ini menunjukkan tempat bekerja

memiliki makna tersendiri.

Tabel 4.23 Indikator Hakikat yang dirasakan dalam diri

Skor	Item X2.3.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	19	27,1%
SS	51	72,9%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X2.3.1 yang berbunyi “saya merasakan ditempat kerja adanya hakikat yang dirasakan dalam diri saya sendiri” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 51 orang dan setuju 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan merasakan ditempat kerja adanya hakikat didalam mereka sendiri.

Tabel 4.24 Indikator Pemahaman spiritualitas yang jelas

Skor	Item X2.4.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	2	2,9%
S	59	84,3%
SS	9	12,9%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X2.4.1 yang berbunyi “saya mendapatkan pemahaman spiritualitas yang jelas ditempat kerja” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 9 orang, setuju 59 orang dan tidak setuju 2 orang, Hal ini menunjukkan karyawan mendapatkan pemahaman spiritualitas di tempat kerja mereka.

Tabel 4.25 Indikator Tanggung jawab secara pribadi

Skor	Item X2.5.1	
	Frek	Persen

STS	0	0
TS	3	4,3%
S	44	77,1%
SS	13	18,6%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X2.5.1 yang berbunyi “karyawan mendapat tanggung jawab pribadi di tempat kerja mereka” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 13 orang, setuju 44 orang, dan tidak setuju 3 orang, Hal ini menunjukkan tanggung jawab pribadi muncul di tempat kerja karyawan.

Tabel 4.26 Indikator Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain

Skor	Item X2.6.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	28	40%
SS	42	60%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan X1.6.1 yang berbunyi “ditempat kerja dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 42 orang dan setuju 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bisa menjalin hubungan yang baik dengan orang yang ada ditempat kerja.

Tabel 4.27 Indikator Kontemplasi atau perenungan diri

Skor	Item X2.7.1		Item X2.7.2		Item X2.7.3		Item X2.7.3	
	Frek	Persen	Frek.	Persen	Frek.	Persen	Frek.	Persen
STS	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	18	25,7%	1	1,4%	1	1,4%	0	0
S	44	62,9%	40	57,1%	48	68,6%	37	52,9%
SS	8	11,4%	29	41,4%	21	30%	33	47,1%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan X2.7.1 yang berbunyi “perenungan diri ditempat

bekerja sangatlah penting” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 8 orang, setuju 44 orang, dan tidak setuju 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perenungan diri ditempat kerja sangatlah penting.

Item pertanyaan X2.7.2 yang berbunyi “saya selalu merenungkan diri ketika saat bekerja” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 29 orang, setuju 40 orang, dan tidak setuju 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu merenungkan diri keitka bekerja.

Item pertanyaan X2.7.3 yang berbunyi “perenungan sangat penting bagi karyawan demi meningkatkan semangat yang baru dalam bekerja” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 21 orang, setuju 48 orang, dan tidak setuju 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perenungan diri memiliki peran penting dalam bekerja karena dapat meningkatkan semangat kerja yang baru.

Item pertanyaan X2.7.4 yang berbunyi “saya sangat setuju jika ditempat kerja terdapat kegiatan perenungan diri bersama.” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 33 orang dan setuju 37 orang. Hal ini menunjukkan karyawan sangat mengharapkan untuk adanya kegiatan perenungan diri bersama..

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki tiga Indikator sebagai berikut: Niat dalam bekerja, Sikap dalam Bekerja Sesuai Syari’at dan Kedisiplinan beribadah saat bekerja.

Tabel 4.28 Indikator Isi pekerjaan

Skor	Item Y.1.1		Item Y.1.2	
	Frek	Persen	Frek.	Persen

STS	0	0	0	0
TS	1	1,4%	0	0
S	45	64,3%	51	72.9
SS	24	34,3%	19	27.1

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan Y.1.1 yang berbunyi “saya merasa menarik dan puas dengan pekerjaan saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 50 orang dan setuju 8 orang. Hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung memiliki niat karena ridho kepada Allah SWT.

Item pertanyaan Y.1.2 yang berbunyi “saya memiliki kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 19 orang dan setuju 51 orang. Hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung memiliki kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab dalam bekerja..

Tabel 4.29 Indikator Supervisi

Skor	Item Y.2.1		Item Y.2.2	
	Frek	Persen	Frek.	Persen
STS	0	0	0	0
TS	0	0	4	5.7
S	23	32.9	54	77.1
SS	47	67.1	12	17.1

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item pertanyaan Y.2.1 yang berbunyi “supervisi sangat penting bagi karyawan” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 47 orang dan setuju 23 orang. Hal ini menunjukkan supervisi sangat penting bagi karyawan dalam bekerja.

Item pertanyaan Y.2.2 yang berbunyi “perhatian yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 12 orang, setuju 54 orang dan 4 orang. Hal ini menunjukkan supervisi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.30 Indikator Organisasi dan manajemen

Skor	Item Y.3.1		Item Y.3.2	
	Frek	Persen	Frek.	Persen
STS	0	0	0	0
TS	4	5.7	0	0
S	52	74.3	28	40.0
SS	14	20.0	42	60.0

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan Y. 3.1 yang berbunyi “mampu memberikan situasi kerja yang baik” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 14 orang, setuju 52 orang dan tidak setuju 4 orang. Hal ini menunjukkan Karyawan mampu memberikan situasi kerja yang baik.

Item pertanyaan Y.3.2 yang berbunyi “organisasi dan manajemen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 42 orang dan setuju 28 orang. Hal ini menunjukkan organisasi dan manajemen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.31 Indikator kesempatan untuk maju

Skor	Item Y.4.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	18	25.7
S	44	62.9
SS	8	11.4

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Analisis deskriptif jumlah responden yang menjawab item

pertanyaan Y.4.1 yang berbunyi “Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman bekerja dan peningkatan skill dalam bekerja” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 8 orang, setuju 44 orang dan tidak setuju 18 orang. Hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalman dan meningkatkan skill dalam bekerja.

Tabel 4.32 Indikator Gaji atau intensif

Skor	Item Y.5.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	1	1.4
S	42	60.0
SS	27	38.6

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan Y.4.2 yang berbunyi “Saya mendapatkan gaji sebagai imbalan pekerjaan saya” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 27 orang, setuju 42 orang dan tidak setuju 1 orang. Hal ini menunjukkan karyawan kopontren AUSATH Darussalam Blokagung mendapatkan gaji sebagai imbalan dari pekerjaannya.

Tabel 4.33 Indikator Rekan Kerja

Skor	Item Y.6.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	1	1.4
S	48	68.6
SS	21	30.0

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan Y.4.3 yang berbunyi “rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 21 orang, setuju 48 orang dan tidak setuju 1 orang. Hal ini menunjukkan rekan kerja dapat

meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4.34 Indikator Kondisi Pekerjaan

Skor	Item Y.7.1	
	Frek	Persen
STS	0	0
TS	0	0
S	28	40.0
SS	42	60.0

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Item pertanyaan Y.7.1 yang berbunyi “kondisi pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan” dari 70 responden yang menjawab sangat setuju 42 orang dan setuju 28 orang. Hal ini menunjukkan kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan..

b. Uji t test

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung . Model hipotesis yang digunakan dalam Uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan dari variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).
- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software* SPSS *versi* 25. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = (n-k). Jumlah sampel (n) adalah sebanyak 70 orang, dan jumlah variabel penelitian (k) adalah sebanyak 3. Jadi, (df) = (70 - 3) = 67 . Dengan demikian, nilai t_{tabel} (0,05:67) adalah sebesar 1,668. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi secara Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.295	1.780		.166	.869
	X1	.130	.133	.114	.978	.332
	X2	.861	.122	.820	7.065	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.35, dapat diketahui hasil analisis data menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 0,295 menunjukkan besarnya Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung adalah 0,295 jika variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) salah nol.
- 2) Koefisien Etika Kerja Islami (X1) = 0,133 Variabel Etika Kerja Islami (X1) menunjukkan konstanta (a) = 0,133 dan beta = 0,114, yang mana memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 0,978 dan nilai sig. sebesar 0,332.

Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,668. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan $Y = 0,295 + 0,133X_1$.

3) Koefisien Workplace Spirituality (X_2) = 0.122 Variabel Workplace Spirituality (X_2) menunjukkan konstanta (a) = 0,122 dan beta = 0,820, yang mana memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hal ini dilihat dari hasil nilai thitung yakni sebesar 7,065 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,688. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan diperoleh persamaan $Y = 0,295 + 0,133X_1 + 0,122X_2$.

Nilai *Unstandardized Coefficients B* Etika Kerja Islami (X_1) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Pelatihan (X_1) akan menambah nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,130. Nilai *Unstandardized Coefficients B* workplace Spirituality Pengembangan (X_2) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Pengembangan (X_2) akan menambah nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,861.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara Etika Kerja Islami (X_1) dan *Workplace Spirituality* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

a. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara simultan atau serentak tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. $H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama atau serentak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, namun sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, atau dapat diketahui dengan :

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 25*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k \text{ Keterangan:}$$

n = jumlah sampel penelitian k = jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 70 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1. df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2. df \text{ (penyebut)} = 70 - 3 = 67$$

maka nilai F tabel $0,05 (3,67) = 3,16$. Kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil Uji Regresi secara Parsial (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.710	2	116.855	199.923	.000 ^b
	Residual	39.162	67	.585		
	Total	272.871	69			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan uji regresi secara simultan pada tabel 4.36, nilai F hitung adalah 199,923 dengan nilai sig. 0,000. Dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} (199,923) lebih besar dari F_{tabel} (3,16) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung secara simultan atau bersama-sama.

d. Uji koefisien determinan berganda

untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai R² (koefisien determinasi). Uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2)) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja (Y)). Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan terdapat dalam tabel 4.37 berikut:

Tabel 3.37
Koefesien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.852	.76453
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data diolah SPSS,2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.37, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,925 dan untuk koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,856. Hasil dari tabel 4.27 merupakan hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau dapat dijelaskan dari hasil perkalian nilai R^2 yaitu $0,925 \times 0,925 = 0,856$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dapat dipengaruhi sebesar 85,6% oleh variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) dan sisanya 14,4% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PEMBAHASAN

Hasil penelitian telah dipaparkan pada bab 4, agar hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menganalisis dan membahas, maka pada bab ini akan diuraikan dengan berpedoman pada hasil data dan teori yang relevan yang ada pada bab 1,2,3, dan 4. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh signifikan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara Simultan pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Data diperoleh dari jawaban angket/kuesioner dari sampel yaitu Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Jumlah Karyawan Koppontren Ausath Darussalam adalah 70 Karyawan. Adapun data mengenai jenis kelamin responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 72,5% laki-laki dan 27,5% perempuan. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang harus dijawab oleh sampel. Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pernyataan yang disusun berdasarkan pokok materi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam

bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (\surd) pada kolom atau tempat yang sesuai. Adapun jumlah item dalam kuesioner ini adalah 30 item pernyataan dari 3 variabel. Hasil penyebaran angket kepada karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung diperoleh data dan kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciens 25* (SPSS Versi 25).

Menurut tabel 4.5, 4.6, 4.7 dan 4.8 hasil r_{hitung} dari setiap item pernyataan dari ketiga variabel menunjukkan lebih besar dari pada r_{tabel} , maka setiap item pernyataan tersebut dikatakan valid. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas, pada tabel 4.9, 4.10, 4.11 dan 4.12 dapat diketahui memiliki nilai *Chronbach's Alpha* keempat variabel lebih besar dari 0,06, maka keempat variabel tersebut dikatakan reliabel. Kemudian menguji apakah data normal atau tidak, dari hasil yang telah didapat dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 menghasilkan bahwa hasil *asympt. sig.* lebih besar dari 0,05 yang berarti data memiliki data normal.

Setelah data dikatakan valid, reliabel dan normal, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis deskripsi dan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) secara parsial maka menggunakan uji t. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, maka menggunakan angka *Guttman Split-Half Coefficient* yang terdapat pada Tabel 4.12.

A. Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Etika kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Etika kerja dalam islam atau etika kerja islam adalah suatu nilai atau sistem yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah rosul mengenai kerja dan kerja keras. Dalam menumbuhkan etika kerja karyawan, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah berupaya mendelegasikan tugas karyawan sesuai dengan job description yang dapat diukur keberhasilannya supaya sesuai sehingga dicapailah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Etika kerja Islam menurut Abbas J. Ali dan Abdullah Al Owaihan (2008:10) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etika yang baik. Etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan serta partisipasi Muslim ditempat kerja. Hal ini menyiratkan bahwa bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan seseorang, dan berperan dalam membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang (Abbas. 2008). Menurut Ahmad Janan etika

kerja islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami (Janan, 2004).

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup. Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi

diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi lebih puas akan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam caramemperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar (Badriati, 2021:45).Etika bekerja dalam Islam berarti melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan halal dan haram, apabila telah berpegang teguh pada nilai- nilai Islam dan hanya mengharap ridha Allah SWT, maka tidak perlu ada kekhawatiran Kehidupan agar tetap berada dalam alur berkah, maka setting-nya bukan dengan halal-haram untuk di langgar, akan tetapi dengan halal, baik, dan tidak berlebihan, sebagaimana telah Allah SWT gariskan, Rasulullah SAW tuntun kan. Etika kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, seperti sikap dan difat yang sering di ajarkan oleh Rasulullah Saw dalam kehidupan sehari-harinya, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilakukan selalu berprinsip minallah, fi sabilillah, ilallah (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi lebih puas akan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja Islam

terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. (Yousef, 2001; Othman, et. al., 2004; Falah, 2007; Rokhman, 2010; Marri, 2012). Penelitian etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior (OCB) oleh Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et. al (2012) menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB (organizational citizenship behavior) atau perilaku ekstra peran, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB.

Konsep etika kerja islam berasal dari alQuran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Ali & Owaihan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.

Variabel Etika Kerja Islami (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil nilai thitung yakni sebesar 0,978 dan nilai sig. sebesar 0,332. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,668, ini berarti thitung lebih kecil dari ttabel ($0,978 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,332 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil olah data tersebut, Etika Kerja Islami (X1) merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, dan thitung positif artinya Etika Kerja Islami (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung dipengaruhi oleh Etika Kerja Islami (X1) dengan nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja Islami (X1) adalah 0,13 atau 13% yang berarti apabila jika nilai Etika Kerja Islami (X1) mengalami kenaikan dan variabel lainnya konstan atau tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) karyawan Koppontren akan mengalami peningkatan sebesar 13%. Pengaruh Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan koppontren Ausath darussalam ini tidak signifikan sehingga tidak banyak atau tidak terlalu terlihat karena presentase pengaruhnya kecil. Selain itu, koefisien Etika Kerja Islami (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai positif yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau searah dimana kenaikan nilai Etika Kerja Islami (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada Kepuasan Kerja (Y) karyawan koppontren Ausath Darussalam..

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah teruji menyatakan H01 diterima dan Ha1 ditolak. Adapun hipotesis yang teruji dalam penelitian ini adalah: Tidak terdapat pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

B. Pengaruh *Workplace Spirituality* (X2) Terdapat terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Spiritualitas ditempat kerja yaitu kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Spiritualitas tempat kerja yang diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yakni pekerjaan yang bermakna (tingkat individu), rasa kebersamaan (tingkat kelompok), dan keselarasan organisasi kerja values (level organisasi). Spiritualitas di tempat kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan hidup yang utama dari seseorang, untuk hubungan yang dibuat oleh sesama orang dan orang lain dengan pekerjaan, dan menjaga konsistensi dengan keyakinan seseorang dan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan dari dalam yang terpelihara oleh tempat kerjanya yang mendukung, sehingga mendapatkan sebuah komunitas. Spiritualitas Islam merujuk pada paradigma tauhid dalam mewujudkan keseimbangan yang harmonis antara aspek dunia dan akhirat. Ini merupakan aspek penting dalam membina kekuatan yang diiringi keimanan terhadap kekuasaan Allah SWT. atas segala aspek kehidupan, termasuk bagi aktivitas ekonomi. Spiritualitas Islam yang lahir dari diri setiap manusia mampu dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan berupa sebuah kecerdasan spiritual Islam, unsur ini ada pada diri setiap manusia sebagai anugerah Allah SWT. yang bermanfaat bagi aktivitas kehidupan. Dalam konteks Islam, spiritualitas adalah kesadaran tauhid terhadap Allah SWT. dalam kehidupan manusia agar mampu mengikuti kehendak dan arahan-Nya (Hijriyah, 2016).

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain sesama manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Spiritualitas dapat menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Hijriyah, 2016).

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya.

Workplace Spirituality dalam Islam yaitu sebuah iklim yang dibentuk oleh sebuah perusahaan yang memiliki potensi bahwa setiap insan dapat menghasilkan berkembangnya kapabilitas diri serta sikap positif bagi berhasilnya pencapaian di dunia, baik dalam pekerjaan maupun kesuksesan bidang lain yang diridai Allah SWT. Islam menolak persepsi akan pekerjaan hanya dianggap sebagai kegiatan sekuler atau sarana untuk mencapai kesenangan materi semata. Islam memahami pekerjaan adalah bagian dari ibadah dan pencapaian yang dikejar tidak hanya sebatas materi namun juga keberkahan dari materi yang diperoleh tersebut (Yogatama, 2015)

Spiritualitas Islam yang dimiliki setiap manusia dapat dikembangkan agar lebih bermanfaat dan berdaya guna sebagai motivasi hingga tindakan dalam pencapaian tujuan kehidupan di dunia ini. Dukungan akan spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT. yang membentuk sikap dan amalan tertentu yang orientasinya sebagai bentuk ibadah. Hal ini dapat dituangkan dalam berbagai aktivitas pekerjaan, contohnya secara khusus dalam bidang perekonomian dan bisnis. Dalam pandangan Islam, tahapan proses pengelolaan suatu bisnis diniatkan sebagai ibadah yang tujuannya untuk mencapai kemaslahatan hidup dan setiap tahapannya mampu memegang esensi spirituitas Islam (Yogatama, 2015).

Kajian spiritualitas banyak dikaitkan dengan dunia kerja, kewirausahaan, kepemimpinan, dan keagamaan. Khususnya di dunia bisnis, spiritualitas semakin dilirik untuk diambil nilai dan penerapannya bagi manajemen bisnis di tengah goncangan kondisi akibat berbagai hal, seperti ambisi mencapai profit tinggi dan mengesampingkan nilai-nilai spiritual yang berdampak negatif bagi kondisi bisnis. Banyak penelitian yang menunjukkan hasil positif dari penerapan strategi memasukkan unsur spiritualitas dalam bisnis sehari-hari, dimana pelaku bisnis diarahkan untuk menjadikan kegiatan bisnisnya bersinergi dengan alam, lebih mementingkan keseimbangan bukan eksploitasi, lebih mementingkan kestabilan jangka panjang bukan profit jangka pendek semata. Fenomena spiritualitas yang dikaitkan dengan bisnis Islam, merujuk pada kesadaran pelaku bisnis bahwa keuntungan yang diperoleh tidaklah

sebatas nominal profit jangka pendek di dunia, namun juga tercapainya profit jangka panjang di akhirat (Yogatama, 2015).

Menurut Duchon dan Plowman, spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Azizah, 2014).

Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada kerangka nilai-nilai organisasi di mana proses kerja bertindak sebagai katalisator dalam membuat karyawan merasakan transendensi di tempat kerja mereka sehingga mengkonsolidasikan perasaan mereka terhubung dengan rekan lain dengan cara memberi perasaan untuk saling melengkapi dan sukacita. Hal tersebut akan membuat suasana kondusif dalam mempromosikan kreativitas di tempat kerja dan juga mengarah pada komunikasi yang lebih baik antar karyawan (Siswanto, 2012).

Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan turnover serta ketidakhadiran. Semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu

tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

semua amal perbuatan kanadiperhitungkan. Ayat di atas menjelaskan agar umat manusia selalumelakukan pekerjaan atau amal perbuatan dengan sebaik mungkin sesuaidengan syariat Islam. Meskipun sekecil apapun pekerjaan atau amalperbuatan yang kita lakukan dengan sesuai ketentuan, maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal. Begitu pula sebaliknya, apabila melakukan amal buruk maka Allah akan juga akan memberikan balasan atas perbuatan buruk yang telah dilakukan.

Variabel Workplace Spirituality (X2) diukur menggunakan 3 indikator yang mana dari ketiga indikator tersebut sebagian besar memberikan tanggapan setuju, artinya sebagian besar anggota memilih Workplace Spirituality (X2) berpengaruh dalam variabel Kepuasan Kerja (Y). Variabel Workplace Spirituality (X2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,065 dengan nilai ttabel 1,668 ini berarti thitung lebih kecil dari ttabel ($7,065 < 1,668$) dengan nilai probabilitas 0,000, yang lebih beasar dari tingkat signifikansi 0,05. Secara parsial Workplace Spirituality (X2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam

Blokagung, dan thitung positif artinya Pengembangan terdapat berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung dipengaruhi oleh Workplace Spirituality (X2) dengan nilai koefisien regresi variabel Workplace Spirituality (X2) adalah 0,861 atau 86,1% yang berarti apabila nilai Pengembangan mengalami kenaikan dan variabel lainnya konstan atau tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 86,1%. Pengaruh Workplace Spirituality (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan koppontren ini tidak signifikan sehingga tidak banyak atau tidak terlalu terlihat karena presentase pengaruhnya kecil. Selain itu, koefisien Workplace Spirituality (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai positif yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau dimana kenaikan nilai Pengembangan akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Islami produk karyawan koppontren.

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah teruji menyatakan H02 diterima dan Ha2 ditolak. Adapun hipotesis yang teruji dalam penelitian ini adalah: Tidak terdapat pengaruh signifikan Workplace Spirituality (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

C. Pengaruh Variabel Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan

seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut bisa diakibatkan karena karyawan bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurangnya komitmen organisasi dan etika kerja yang kurang baik. Kepuasan kerja dapat berupa produk akhir atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Teguh dan Puspa, 2019). Dalam perspektif islam diketahui bahwa kepuasan kerja sangat berpotensi untuk mengembangkan kualitas kerja karyawan muslim serta memberikan pengaruh baik terhadap organisasi atau perusahaan yang berbasis islam. Karena kepuasan kerja islam menggabungkan aspek kehidupan didunia serta di akhirat (Marwan, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan pada Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen, Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara

variabel Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap variabel dependent Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Hasil uji ANOVA atau *F test* yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 199,923 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,866 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga $(0,000) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung memiliki Kepuasan Kerja (Y) yang mana dipengaruhi oleh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2). Dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima H_{04} dan menolak H_{a4} , yang mana hipotesis yang teruji yaitu menyatakan adanya pengaruh signifikan Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

BAB VI

PENUTUP

Hasil penelitian dan pembahasan telah dipaparkan pada bab 5, kemudian penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan dan penutup. Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang sudah didapatkan dalam penelitian. Tujuan dari bab ini adalah memperjelas atau mempersingkat temuan-temuan yang telah didapat.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, mengenai pengaruh Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerja Islami (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
2. *Workplace Spirituality* (X2) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka perlu

menyampaikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan referensi untuk mahasiswa dan dosen yang mengampu mata pelajaran Manajemen Perusahaan di Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi selanjutnya yang berkaitan tentang penelitian.

2. Peneliti Selanjutnya

Adapun bagi peneliti selanjutnya, bisa menggali lebih dalam perihal teori Etika Kerja Islami (X1) dan *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Kopontren Ausath Darussalam Blokagung. ini dapat dikatakan masih cukup baru untuk masyarakat. Selain itu penambahan variabel lain yang bisa menggambarkan lebih jelas pengaruh terhadap minat beli sehingga hasilnya lebih tergambar jelas dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayop, M., Arifin, M., & Ahmad, A. H. (2017). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Kepentingan Budaya Integriti Dan Etika Kerja Dalam Organisasi Di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum*, 12(9), 138–149.
- Azwar, Saifuddin. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Agama RI, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 203
- Eddy M.Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Filihyaty, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus. *Psikologi Perkembangan*, October 2013,
- Hanifiyah Yuliatul Hijriah, “Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan”, (Jurnal :Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 187
- Junaidi, Heri. (2014). Tamu Kenali (Retrifal) Metode Penelitian. Palembang: Dalam Naska ajaran sebagai petunjuk pembangunan penelitian yang efisien Palembang dan empiris untuk Sripsi. Tesis, dan disertasi.
- Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10)
- Kurniawan dan Abidin. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Edisi Pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kusnandar. 2018. databoks.katadata.co.id. Diakses tanggal 25 April 2021.
- Leo Agung Manggala Yogatama & Nilam Widyarini, “Kajian Spiritualisasi di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”, *Jurnal Psikologi Volume 42, No.1, 2015*, h. 3
- Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, “Hubungan Kausalitas *Workplace Spirituality* Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam”, (Jurnal Program Bisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta, 2017) h. 27
- Nuriansyah, Fanda. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terafulk Megantara Design Surabaya. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.

- Nusratina (2017) Hubungan antara Hardiness dan Perceived Organizational Support dengan Burnout pada Pegawai Sektor Moneter Kantor Pusat Bank Indonesia Jakarta. O
- Nydia, Tri, Yetta. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Peraturan daerah Kabupaten Banyuwangi. 2004. Nomor 3.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38–45.
- Ranto, Dwi Wahyu Pril. 2013. Menciptakan Islamic branding Sebagai Strategi Menarik Minat Beli Konsumen. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*. Volume 1. Nomor 2. Juni 2016. ISSN 2252-5483.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rxiv Papers*, 1–10.
- Riduwan dan Sunarto. 2015. *Pengantar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Rizwan, Muhammad. Muhammad Qadeer Arshad, Hafiz Muhammad Atif Munir, Faisal Iqbal, and Atta Hussain. 2014. Determinants of employees intention to leave a study from pakistan: Result from Macrothink Institute. *International Journal of Human Resource Studies*. Volume 4 Nomor 3. Juni 2014.
- Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*
- Schaible, L. M. & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officer. *Police Quarterly*, 13(3) 316-341. Spector, Paul E (1997). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community of Psychology*.
- Siswanto, “Pengembangan Kualitas sdm Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace Spirituality*”, *Jurnal, Program studi Ekonomi Syariah (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012)*, h. 5
- Siti Nur Azizah, “*Workplace Spirituality* dan Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen”, *Jurnal, Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2014)*, h. 107.
- Soleman, Marwanman et al. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, Vol. 10
- suhardi, suhardi and Afrizal, Afrizal (2019): Bagaimana pecking-Order Theory Menjelaskan Struktur Permodalan Bank di Indonesia? Published in:

ECONOS Jurnal Ekonomi dan Sosial, Vol. 10, No. 1 (31 March 2019):
pp. 32-54. [16].

Yanez, C. B., Figueroa A. J. (2011). Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91 – 99

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1



KOPPONTREN AUSATH
KOPERASI PONDOK PESANTREN ATAS USAHA THULLAB
YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG
BADAN HUKUM: 7762/BH/III/1994

Office: Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur Telp (0333) 847162/ 846368

SURAT KETERANGAN

NO: 31.6/031/KOPP.AUSATH/PPDS/III/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Umum Koppontren Ausath Pondok
Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, menerangkan bahwa :

NAMA : NICKY MAULANA

NIM : 18131110093

JURUSAN : EKONOMI SYARI'AH

Telah melakukan penelitian di Koppontren Ausath dengan judul :

“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN WORKPLACE SPIRITUALITY
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI”.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 30 Maret 2022



Ketua Koppontren Ausath

[Signature]
M. H. ABIMAD MUNIB SYAFA'AT, Lc., M.E.I

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Etika Kerja Islami dan Workplace Spirituality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopontren Pondok Pesantren Darussalam Blokagung

Kepada :

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden Penelitian

Di Tempat-

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya Nicky Maulana Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi mengenai :” Pengaruh Etika Kerja Islami dan Workplace Spirituality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopontren Pondok Pesantren Darussalam Blokagung”.

Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan saudara/i membantu saya untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya demi kelancaran penelitian ini, atas partisipasi dan kerja samanya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nicky Maulana

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Alamat :
Usia :
Jenis Kelamin : Pria Wanita
Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA Sarjana Strata 1
Lama Menjadi Karyawan : 1 Tahun 2 Tahun
3 Tahun > 4 Tahun

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Pelaksanaan Pelatihan	Saya sangat senang dengan adanya pelatihan.				
2		Pelatihan sangat membantu bagi karyawan yang baru masuk bekerja.				
3		Menjadikan Pelatihan sebagai sarana seleksi karyawan yang baru.				
4		Pelatihan Menguji karyawan terhadap kecocokan dengan pekerjaannya				
5		Pelatihan meningkatkan Sumber Daya Insani Karyawan Koppontren				
6	Mencari Potensi Karyawan	Saya menyalurkan Keahlian saya dalam menyelesaikan tugas.				
7		Saya mentransfer pengetahuan dalam menyelesaikan tugas.				
8		Saya menyeleksi potensi karyawan baru untuk menetapkan posisinya dalam pekerjaan				

9	Pelatihan Menjadi Sumber kekuatan dalam memajukan Perusahaan				
10	Menjamin desakan Jabatan lain dengan mewariskan pemahaman dan pengalaman.				

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda.
2. Bacalah pernyataan dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan Anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. SS = Sangat Setuju (4)
 - b. S = Setuju (3)
 - c. TS = Tidak Setuju (2)
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
4. Mohon Kuesioner ini di isi lengkap, kerahasiaan dari jawaban Anda dijamin sepenuhnya. Terima kasih.

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara Karyawan Kopontren AUSATH Darussalam Blokagung.

1. Pertanyaan yang terkait dengan Etika Kerja Islami

Keterangan :

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

2. Pernyataan yang terkait dengan Workplace Spirituality

Keterangan :

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

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
----	-----------	------------	----	---	----	-----

1	Pengembangan Potensi	Saya ingin mengembangkan potensi yang saya miliki.				
2		Mengembangkan potensi saya merupakan upaya yang sangat penting				
3		Memperbaiki potensi kerja saya untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan				
4		Saya mengembangkan potensi saya agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik				
5		Dengan mengembangkan potensi, saya dapat meningkatkan keterampilan dalam bekerja				
6	Pengembangan Pengetahuan	Saya akan mengembangkan pengetahuan yang saya miliki				
7		Menyalurkan pengetahuan saya merupakan upaya yang sangat penting				
8		Saya akan menambah Pengetahuan saya dengan cara menganalisis dari pekerjaan saya				
9		Saya mengembangkan pengetahuan saya agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik				
10		Dengan mengembangkan Pengetahuan, saya dapat meningkatkan keterampilan dalam bekerja				

3. Pernyataan yang terkait dengan Kepuasan Kerja

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (4)

S = Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kualitas dalam mengambil keputusan	Saya dapat mengambil keputusan dalam bekerja				
2		Mengambil keputusan memiliki peran yang sangat penting dalam bekerja				
3	Kualitas Ketekunan dalam bekerja	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan				
4		Saya selalu menjaga ketekunan dalam bekerja dengan <i>istiqomah</i>				
5		Ketekunan sangat penting bagi saya dan seluruh karyawan koppontren				
6		Menyalurkan Keahlian dalam menyelesaikan tugas.				
7	Kualitas Potensi dalam bekerja	Saya memiliki potensi dalam bekerja.				
8		Saya selalu berusaha untuk menjaga potensi pekerjaan untuk kemajuan koppontren				
9		Saya selalu mengevaluasi potensi saya di setiap pekerjaan saya				
10		Saya berusaha untuk meningkatkan potensi pekerjaan saya				

Lampiran 3

VARIABEL ETIKA KERJA ISLAMI (X.1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
1	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	34
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
5	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	34
6	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
8	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
9	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	32
10	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
11	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	32
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
14	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
17	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
18	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
19	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	31
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	31
23	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	34
26	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
27	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	32
28	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	34
29	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	34
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
31	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
32	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
33	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
34	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32

36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
41	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31
42	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	36
43	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	32
44	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	33
45	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
46	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
47	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	33
48	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	33
49	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
50	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
51	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
52	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
53	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
54	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
55	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
56	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
58	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
59	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
60	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
61	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
62	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
63	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
64	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
65	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
66	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
67	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
68	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
69	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
70	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33

VARIABEL WORKPLACE SPIRITUALITY (X.2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37

5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	33
6	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
7	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	32
8	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
9	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	32
10	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
11	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	32
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
14	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	29
15	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	33
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
17	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	34
18	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
19	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	31
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	31
23	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	34
26	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
27	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	32
28	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	34
29	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	34
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
31	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
32	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	28
33	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
34	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
41	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31
42	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	36
43	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	32
44	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	33
45	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
46	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
47	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	33

48	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	33
49	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
50	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
51	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
52	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
53	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
54	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
55	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
56	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
58	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
59	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
60	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
61	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
62	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
63	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
64	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
65	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
66	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
67	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
68	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
69	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
70	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	32
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	33
6	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
7	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31
8	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
9	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	32
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
11	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	33
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
14	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	29
15	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	33
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32

17	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	34
18	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
19	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	31
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	31
23	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	34
26	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
27	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30
28	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	33
29	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	32
30	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	28
31	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
32	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	28
33	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
34	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34
35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
41	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31
42	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	36
43	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	32
44	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	34
45	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
46	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
47	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	33
48	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	33
49	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
50	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
51	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
52	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
53	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
54	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35
55	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
56	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
58	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
59	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34

60	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
61	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
62	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
63	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
64	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
65	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
66	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
67	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34
68	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
69	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
70	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33

X1.5	Pearson Correlation	.133	-.158	.102	.235	1	.163	.000	.144	-.031	.014	.382**
	Sig. (2-tailed)	.272	.191	.400	.050		.179	1.000	.233	.800	.907	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.163	.093	.004	.030	.163	1	.014	-.171	.011	-.022	.348**
	Sig. (2-tailed)	.179	.441	.974	.803	.179		.907	.158	.929	.857	.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	.135	-.114	-.246*	.093	.000	.014	1	-.181	.267*	-.007	.332**
	Sig. (2-tailed)	.264	.346	.040	.446	1.000	.907		.134	.025	.955	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	-.068	.091	.128	-.074	.144	-.171	-.181	1	.160	-.033	.266*
	Sig. (2-tailed)	.574	.452	.292	.543	.233	.158	.134		.186	.786	.026
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.9	Pearson Correlation	.244*	.117	.075	-.076	-.031	.011	.267*	.160	1	.019	.512**
	Sig. (2-tailed)	.042	.336	.535	.531	.800	.929	.025	.186		.874	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson Correlation	.140	.018	-.016	.054	.014	-.022	-.007	-.033	.019	1	.332**
	Sig. (2-tailed)	.247	.882	.898	.659	.907	.857	.955	.786	.874		.005

N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ETIKABISNISISLA M	Pearson Correlation	.597**	.304*	.347**	.291*	.382**	.348**	.332**	.266*	.512**	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.003	.014	.001	.003	.005	.026	.000	.005	
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

VARIABEL WORKPLACE SPIRITUALITY (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	WORKPLAC ESPIRITUAL ITY
X2.1	Pearson Correlation	1	.140	.113	.183	.211	.172	.122	-.054	.283*	.125	.592**
	Sig. (2-tailed)		.248	.352	.129	.079	.154	.314	.656	.018	.304	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.140	1	.011	-.159	-.050	.105	-.070	.087	.105	.003	.289*
	Sig. (2-tailed)	.248		.926	.188	.679	.387	.566	.475	.389	.982	.015
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.113	.011	1	.159	.121	-.039	-.201	.223	.029	-.067	.309**

X2.9	Pearson Correlation	.283*	.105	.029	.000	.074	.121	.343**	.171	1	.034	.578**
	Sig. (2-tailed)	.018	.389	.815	1.000	.542	.319	.004	.156		.781	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.10	Pearson Correlation	.125	.003	-.067	.052	.018	-.047	-.014	-.066	.034	1	.273*
	Sig. (2-tailed)	.304	.982	.581	.668	.883	.701	.910	.586	.781		.022
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
WORKPLACESPIRITUALITY	Pearson Correlation	.592**	.289*	.309**	.366**	.464**	.403**	.335**	.293*	.578**	.273*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.009	.002	.000	.001	.005	.014	.000	.022	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	KEPUASAN KERJAKARYA AWAN
Y.1	Pearson Correlation	1	.113	.034	.146	.218	.129	.110	-.086	.203	.129	.499**
	Sig. (2-tailed)		.351	.780	.227	.069	.289	.363	.478	.091	.289	.000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.113	1	.017	-.081	.019	.105	-.070	-.004	.105	-.026	.267*
	Sig. (2-tailed)	.351		.891	.505	.877	.387	.566	.976	.389	.829	.026
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.034	.017	1	.172	.143	.050	-.169	.092	.036	.050	.333**
	Sig. (2-tailed)	.780	.891		.154	.238	.683	.163	.450	.767	.683	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	.146	-.081	.172	1	.307**	.075	.059	.002	.046	-.113	.391**
	Sig. (2-tailed)	.227	.505	.154		.010	.535	.625	.989	.708	.351	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.218	.019	.143	.307**	1	.240*	.021	.131	.130	.120	.574**
	Sig. (2-tailed)	.069	.877	.238	.010		.046	.861	.279	.282	.323	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	.129	.105	.050	.075	.240*	1	.049	-.091	.121	.048	.425**
	Sig. (2-tailed)	.289	.387	.683	.535	.046		.686	.453	.319	.695	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	.110	-.070	-.169	.059	.021	.049	1	-.108	.343**	.098	.384**

	Sig. (2-tailed)	.363	.566	.163	.625	.861	.686		.375	.004	.418	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	-.086	-.004	.092	.002	.131	-.091	-.108	1	.207	-.034	.278*
	Sig. (2-tailed)	.478	.976	.450	.989	.279	.453	.375		.086	.779	.020
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.9	Pearson Correlation	.203	.105	.036	.046	.130	.121	.343**	.207	1	-.060	.542**
	Sig. (2-tailed)	.091	.389	.767	.708	.282	.319	.004	.086		.619	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.10	Pearson Correlation	.129	-.026	.050	-.113	.120	.048	.098	-.034	-.060	1	.307**
	Sig. (2-tailed)	.289	.829	.683	.351	.323	.695	.418	.779	.619		.010
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KEPUASANKERJAKA RYAWAN	Pearson Correlation	.499**	.267*	.333**	.391**	.574**	.425**	.384**	.278*	.542**	.307**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.005	.001	.000	.000	.001	.020	.000	.010	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS

VARIABEL ETIKA KERJA ISLAMI (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.10	2.236	.366	.131
X1.2	30.19	2.733	.044	.300
X1.3	29.70	2.677	.109	.270
X1.4	30.34	2.779	.101	.276
X1.5	30.27	2.635	.160	.250
X1.6	29.84	2.656	.072	.288
X1.7	30.61	2.675	-.013	.344
X1.8	30.04	2.795	-.022	.335
X1.9	30.16	2.395	.271	.189
X1.10	29.99	2.681	.044	.303

VARIABEL WORKPLACE SPIRITUALITY (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.86	2.704	.372	.242
X2.2	29.94	3.301	.055	.381
X2.3	29.49	3.268	.076	.373
X2.4	30.11	3.204	.172	.340
X2.5	30.07	2.995	.242	.309
X2.6	29.61	3.081	.154	.343
X2.7	30.36	3.189	.021	.410
X2.8	29.81	3.284	.018	.401
X2.9	29.93	2.763	.367	.250
X2.10	29.74	3.324	.008	.404

KEPUASAN KERJA (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.91	3.210	.273	.344
Y.2	29.97	3.680	.043	.428
Y.3	29.57	3.553	.100	.410
Y.4	30.13	3.447	.166	.387

Y.5	30.10	3.077	.371	.306
Y.6	29.64	3.363	.192	.377
Y.7	30.39	3.400	.090	.422
Y.8	29.87	3.650	.020	.442
Y.9	29.96	3.143	.334	.321
Y.10	29.64	3.595	.062	.425

Lampiran 6

Uji Analisis Deskriptif

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	62.9	62.9	62.9
	SS	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	71.4	71.4	71.4
	SS	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	22.9	22.9	22.9
	SS	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	61	87.1	87.1	87.1
	SS	9	12.9	12.9	100.0

Total	70	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	56	80.0	80.0	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	37.1	37.1	37.1
	SS	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	25.7	25.7	25.7
	S	44	62.9	62.9	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	57.1	57.1	57.1
	SS	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	48	68.6	68.6	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	51.4	51.4	51.4
	SS	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	43	61.4	61.4	62.9
	SS	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	72.9	72.9	72.9
	SS	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	27.1	27.1	27.1
	SS	51	72.9	72.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	S	59	84.3	84.3	87.1
	SS	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	S	54	77.1	77.1	81.4
	SS	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	40.0	40.0	40.0
	SS	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	25.7	25.7	25.7
	S	44	62.9	62.9	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	40	57.1	57.1	58.6
	SS	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	48	68.6	68.6	70.0
	SS	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	52.9	52.9	52.9
	SS	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	45	64.3	64.3	65.7
	SS	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	72.9	72.9	72.9

	SS	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	32.9	32.9	32.9
	SS	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.7	5.7	5.7
	S	54	77.1	77.1	82.9
	SS	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.7	5.7	5.7
	S	52	74.3	74.3	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	40.0	40.0	40.0
	SS	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	25.7	25.7	25.7
	S	44	62.9	62.9	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	42	60.0	60.0	61.4
	SS	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	48	68.6	68.6	70.0
	SS	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	40.0	40.0	40.0
	SS	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 7

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773

72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 8

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F UNTUK PROBABILITI = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95

38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 9

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260

70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



KOPPONTREN AUSATH
KOPERASI PONDOK PESANTREN ATAS USAHA THULLAB
YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG
BADAN HUKUM: 7762/BH/II/1994

Office: Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur Telp (0333) 847162/ 846368

SURAT KETERANGAN
NO: 31.6/031/KOPP.AUSATH/PPDS/III/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Umum Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, menerangkan bahwa :

NAMA : NICKY MAULANA
NIM : 18131110093
JURUSAN : EKONOMI SYARIAH

Telah melakukan penelitian di Koppontren Ausath dengan judul :

“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI”.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 30 Maret 2022

Ketua Koppontren Ausath



[Handwritten Signature]
DR. H. ABMAD MUNIB SYAFA'AT, Lc., M.E.I

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 7/16/2022 11:49:46 AM

Analyzed document: NICKY MAULANA 18131110093.docx Licensed to: Aster Putra

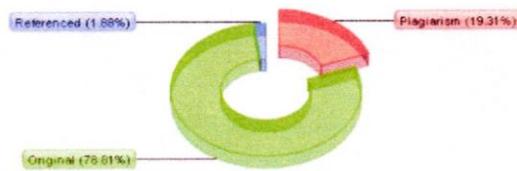
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

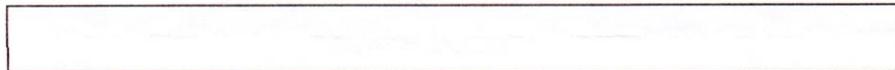
[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 52

6%	966	1. https://docplayer.info/53983173-Model-pendidikan-karakter-kemandirian-santri-di-pondok-pesantren-subulussalam-tegalan-dan-darussalam-blokagung-banyuwangi-tesis.html
6%	957	2. https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/UJ/article/download/3/1
4%	992	3. https://123dok.com/document/ydxm73lz-unit-kerja-bagian-departemen.html

Processed resources details: 131 - Ok / 26 - Failed

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[uace_headline]

[uace_line1]

[uace_line2]

[uace_line3]

[uace_line4]



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

TERAKREDITASI

BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: iaidablokagung@gmail.com

**PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

Nama : Nicky Maulana.
NIM : 181 3111 0093.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islami
Dan workplace spirituality Terhadap
Kepuasan Kerja karyawan koppontren
AUSATH Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Sabtu tanggal 9 Juli 2022.

Blokagung, 18 Juli 2022

Mengetahui,

Pembimbing

Dekan


(Dr. Nurul Inayah SE, MSi)


Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE, MH., MM., CRP.
NIDN. 2125027901



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

TERAKREDITASI

BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: iaidablokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Nicky Maulana
NIM/NIMKO : 181311100
PRODI : Ekonomi Syaria'ah (ESY)
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL. KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
	22. 2. 22	Pengusunan Teori Penelitian		23. 2. 22
	25. 2. 22	BAB 1		26. 2. 22
	30. 2. 22	Latar Belakang		31. 2. 22
	05. 3. 22	Rumusan dan Tujuan masalah		6. 2. 22
	10. 3. 22	BAB 2		11. 2. 22
	21. 3. 22	Kajian Teori		22. 2. 22
	25. 3. 22	Penelitian Terdahulu		26. 2. 22
	08. 4. 22	Kerangka Konseptual		9. 2. 22
	15. 4. 22	BAB 3		16. 2. 22
	25. 4. 22	Populasi dan Sampel		26. 5. 22
	31. 5. 22	BAB 4		1. 6. 22
	11. 6. 22	Deskriptif umum		12. 6. 22
	12. 6. 22	Pembahasan		13. 6. 22
	13. 6. 22	Analisis Data		14. 6. 22
	14. 6. 22	Kesimpulan dan saran		15. 6. 22
	21. 6. 22	Daftar Pustaka		22. 6. 22
	1. 7. 22	Lampiran - Lampiran		2. 7. 22

Mulai Bimbingan : 22 Februari 2022

Batas Akhir Bimbingan : 21 Juli 2022

Blokagung, 1 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Prodi

Dr. Nurul Inayah, M.Si.

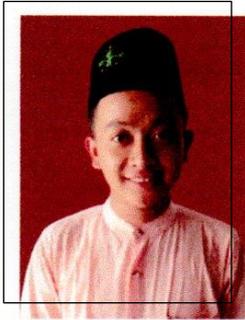
Dosen Pembimbing

(Dr. Nurul Inayah, M.Si.)

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa

Lampiran 10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Nicky Maulana
NIM : 18131110093
TTL : Banyuwangi, 29 Juni 2000
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)
Telp : 08226456231
Alamat : Jln. Kebonsari RT 3, RW 5, Kebonsari
Benculuk Cluring Banyuwangi Jawa Timur.

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/Perguruan Tinggi	Bidang studi
TK	2005	2006	TK Khotijah 29	
SD	2006	2012	MI Nurul Ath-har	
Mts	2012	2015	SMP Plus Darussalam	
MA	2015	2018	SMA Darussalam	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
S1	2018	2022	IAI Darussalam Blokagung	Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi

1. Menjabat Direktur Bank Sampah Darussalam 2017-2020
2. Menjabat Kepala Asrama Al-Munawaroh 2016-2018
3. Menjabat Kepala Orda Ostick 2017-2019
4. Menjabat Pengurus pondok putra Bidang Kebersihan 2019-2021
5. Menjabat Bendahara Bangunan 2021-2022

Banyuwangi, 29 Juni 2022


Nicky Maulana