

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI DI RS  
MUHAMMADIYAH  
PONOROGO**



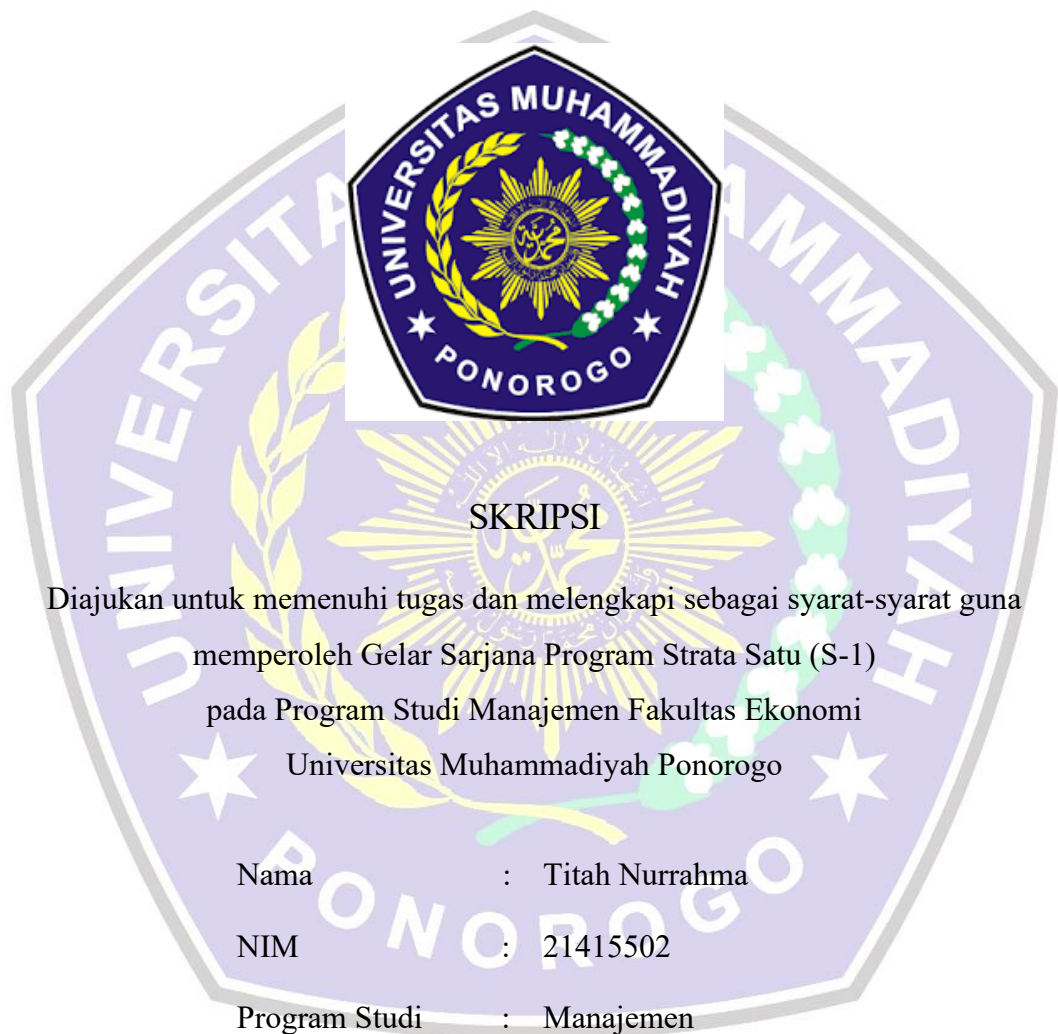
**SKRIPSI**

Nama : Titah Nurrahma  
NIM : 21415502  
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

**2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI DI RS  
MUHAMMADIYAH  
PONOROGO**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Titah Nurrahma

NIM : 21415502

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

**2026**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo  
Nama : Titah Nurrahma  
NIM : 21415502  
Tempat, Tanggal Lahir : Trenggalek, 22 Maret 2003  
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 27 Januari 2026

Pembimbing I



**Titi Rapini, S.E., M.M**  
NUPTK. 9837741642230122

Pembimbing II



**Fery Setiawan, S.E., M.M**  
NUPTK.  
1552767668131043

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Slamet Santoso, SE.M.Si**  
NUPTK 1970101619990412

Dosen Penguji



**Titi Rapini, S.E., M.M**  
NUPTK. 9837741642230122



**Fery Setiawan, S.E., M.M**  
NUPTK. 1552767668131043



**Wahna Widhianingrum, SP., MM**  
NUPTK. 3439764665230213

## ABSTRAK

**Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Di RSUD Muhammadiyah Ponorogo; Titah Nurrahma; 21415502; Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.**

Etika kerja dipandang sebagai sikap dan perilaku yang berpegang pada ajaran Islam, seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, keras keras, dan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai wujud ketundukan kepada Allah SWT. Etos Kerja Islami berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme serta mutu pelayanan karyawan rumah sakit yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap Etos Kerja Islami karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Subjek penelitian terdiri dari 65 perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islami, sehingga penguatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja dapat memperkuat etos kerja Islami karyawan.

### PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 27 Januari 2026



Titah Nurrahma  
NIM 21415502

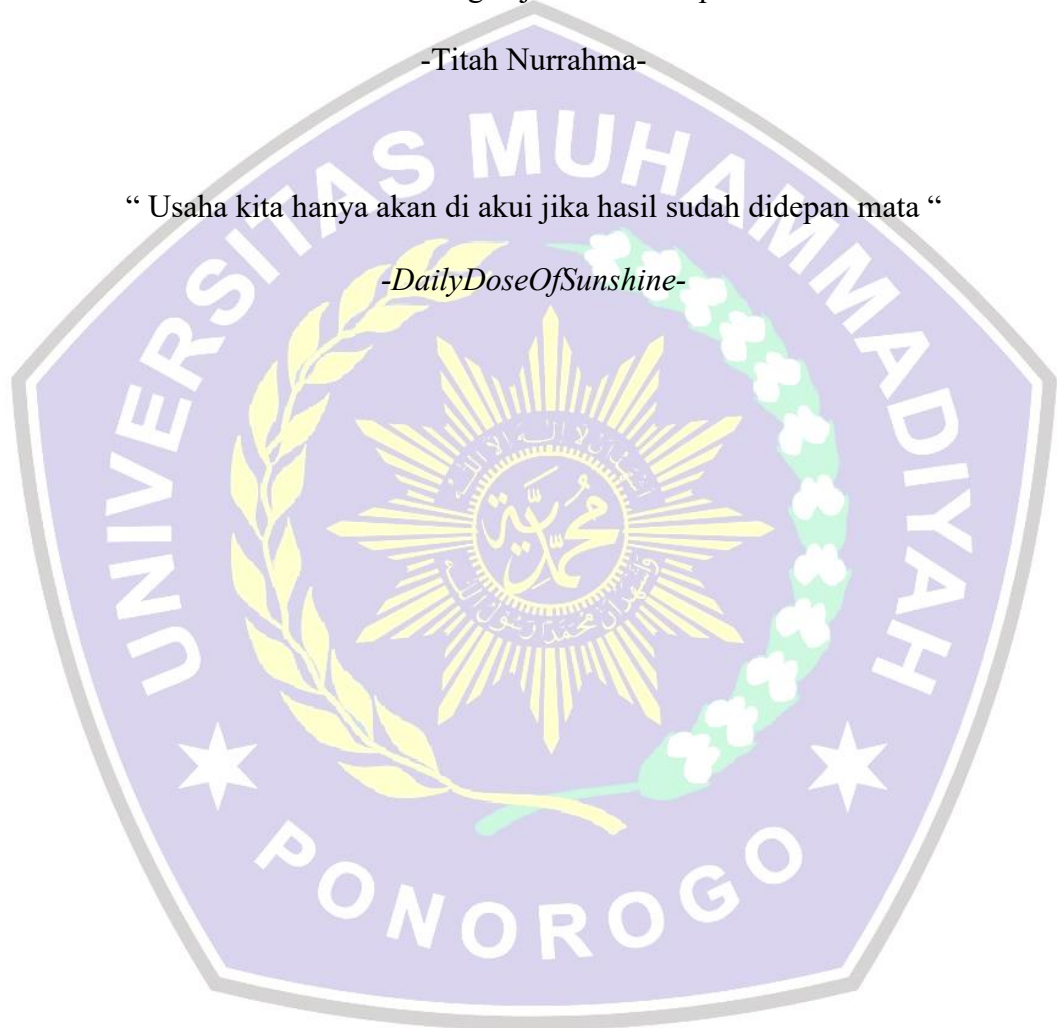
## MOTTO

“ Kamu hanya akan menang jika kamu mau melangkah dari segala tanjakan di depanmu, tidak apa – apa jika sesekali menghela nafas dan melihat ke bawah, tapi pastikan kamu terus melangkah sampai puncak, karena tidakkah sia – sia jika berhenti di tengah jalan ? it will pass. “

-Titah Nurrahma-

“ Usaha kita hanya akan di akui jika hasil sudah didepan mata “

-DailyDoseOfSunshine-



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, ayah Ma'ruf, dan Bunda Istiqomah, yang telah membesarkan, membimbing, memberikan kasih sayang dan juga semangat serta perjuangannya yang tidak akan pernah bisa terbayar dengan apapun yang selalu memberi saya doa, restu, dukungan dan motivasi untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama dan sesama;
2. Kepada sahabat sekaligus pasangan saya yaitu Muhammad Raihan Anggono Raras yang setia menemani dan memberikan dukungan, motivasi, serta hiburan kepada saya sampai penyusunan skripsi ini selesai;
3. Kepada Erdila, Luluk Rizki, Galuh Okta, Fedelia Niken, Zahra Bela, Dinda Maulina serta teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah menemani hari-hari saya selama menyusun skripsi ini. Semua pihak yang telah membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas ketulusan dan kebaikan kalian semua.
4. Seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Hidayah Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas ketulusan dan kebaikan Anda semua. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat umum.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Di RSU Muhammadiyah Ponorogo”. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik karena keterbatasan ilmu maupun kemampuan penulis. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Titi Rapini, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Merupakan suatu kebanggaan bagi penulis bisa mendapatkan beliau sebagai Dosen Pembimbing Utama;
2. Drs Sujiono, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Merupakan suatu kebanggaan bagi penulis bisa mendapatkan beliau sebagai Dosen Pembimbing Anggota;

3. Fery Setiawan, S.E.,MM selaku Dosen Penguji yang senantiasa meluangkan waktunya untuk pelaksanaan sidang skripsi dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Merupakan suatu kehormatan bagi penulis bisa mendapatkan beliau sebagai Dosen Penguji;
4. Wahna Widhianingrum, S.P., M.M selaku Dosen Penguji yang senantiasa meluangkan waktunya untuk pelaksanaan sidang skripsi dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Merupakan suatu kehormatan bagi penulis bisa mendapatkan beliau sebagai Dosen Penguji;
5. Seluruh dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan ilmu, dukungan dan kesabarannya kepada penulis telah membantu secara teknis dan administratif selama penulis menyelesaikan studinya;

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK .....	iii
PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>I</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Masalah.....	11
1.4 Manfaat penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu .....	36
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	38
2.4 Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3 Sumber Data Penelitian.....	47
3.4 Metode Pengambilan Data .....	47
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6 Metode Analisis Data .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.2 Pembahasan .....	103
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>114</b>
5.1 Kesimpulan .....	114
5.2 Saran .....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>120</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Bobot Skor Skala Likert .....	49
Tabel 4. 1 Klasifikasi SDM RS Muhammadiyah Ponorogo Tahun 2025.....	65
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	71
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	74
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	77
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islami .....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	85
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	87
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Data .....	89
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	92
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial) .....	97
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan) .....	100
Tabel 4. 16 Nilai R, R <sup>2</sup> , dan Adjusted R <sup>2</sup> .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo .....	67



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi di tempat kerja sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas tenaga kerja akan mendorong perbaikan kualitas perusahaan secara bertahap, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan bersikap selektif dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan. Situasi ini turut memicu persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, sehingga setiap individu perlu terus berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerjanya. Salah satu contoh keberhasilan organisasi disekitar kita yang bergerak pada bidang kesehatan adalah RS Muhammadiyah Ponorogo. Rumah sakit tersebut adalah instansi yang merupakan bagian dari organisasi islam yang tentunya menanamkan nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya. RS Muhammadiyah Ponorogo ini dulunya merupakan rumah sakit bersalin, berawal dari didirikannya Rumah Bersalin ‘ Aisyiyah (16 januari Tahun 1962 – 1992) di jalan Diponegoro Ponorogo yang dinaungi oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Ponorogo Kota bagian Penolongan Kesengsaraan Oemoem (PKO) yang kini berganti menjadi (PKU) Pembina kesejahteraan umum. Motivasi didirikannya rumah bersalin ini untuk mewujudkan masyarakat yang utama, adil dan makmur yang diridhoi allah SWT. Dalam suatu instansi atau organisasi pastinya diperlukan SDM yang mumpuni dan mampu

melaksanakan visi dan misi organisasi. Hal ini juga perlu diterapkan dengan benar pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah yang kedepannya pasti akan membantu produktivitas kerja karyawan dan membantu visi dan misi rumah sakit cepat tercapai.

Menurut menjelaskan bahwa masalah sumber daya manusia saat ini menjadi sangat kompleks dikarenakan manajemen dihadapkan dengan berbagai tantangan yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat. Ia juga mengatakan pada pengertian manajemen sumber daya manusia bahwa eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi semakin diakui dan manusia dipandang sebagai salah satu aset terpenting diantara berbagai sumber daya dalam suatu organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang termasuk dalam ruang lingkup manajemen umum. Manajemen sumber daya manusia berperan mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga tercipta sumber daya manusia yang bermutu dan mampu menghasilkan kinerja serta kepuasan yang optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM secara langsung berkontribusi pada kinerja organisasi melalui pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi karyawan. Dalam konteks organisasi yang memiliki landasan nilai-nilai keagamaan yang kuat, seperti organisasi Islam, prinsip-prinsip etika dan moral yang bersumber dari ajaran agama

memiliki pengaruh signifikan terhadap praktik MSDM.

Islam, sebagai agama dengan penganut terbesar kedua di dunia, tidak hanya mengatur aspek spiritual kehidupan manusia, tetapi juga memberikan panduan komprehensif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk etika dan prinsip dalam bekerja. Konsep etos kerja Islami yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah memberikan pandangan menyeluruh mengenai sikap dan perilaku kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang Muslim. Etos kerja Islami tidak hanya menekankan pada pencapaian materi, tetapi juga pada nilai – nilai spiritual, moral, dan sosial yang mendasarinya.

Istilah etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan seseorang terhadap sesuatu (Tasmara, 2012). Etos kerja Muslim dipahami sebagai sikap kepribadian yang dilandasi keyakinan kuat bahwa bekerja bukan sekadar untuk memenuhi kebutuhan hidup atau mengaktualisasikan nilai kemanusiaan, tetapi juga merupakan bentuk amal saleh yang bernilai ibadah (Tasmara, 2012). Etos kerja islami memiliki arti konsep keyakinan dalam hati tentang keimanan yang dipercayainya selaras dengan surah Al-Insirah ayat 7 yang berbunyi “maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”. Menurut etos kerja berkaitan dengan kepribadian yang mengarah pada sikap moral. Sikap moral diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja bersumber dari nilai religius, budaya, dan sikap hidup suatu masyarakat, sehingga dapat menjadi sumber kekuatan serta motivasi bagi individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, bekerja dipandang sebagai ibadah dan sarana untuk meraih ridha Allah SWT. Prinsip-prinsip seperti niat yang ikhlas, kesungguhan (*itqan*), amanah (tanggung jawab), kejujuran (*shiddiq*), disiplin, kerja keras, kerjasama, dan mencari rezeki yang halal menjadi landasan utama dalam etos kerja Islami. Penerapan nilai-nilai tersebut diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan mutu kerja sekaligus menghadirkan keberkahan bagi individu maupun organisasi.

Di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat, organisasi di berbagai bidang menyadari kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat dan positif. Etos kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam seperti Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo, etos kerja Islami menjadi landasan penting. Dengan latar belakang RSU Muhammadiyah Ponorogo ini yang merupakan bagian dari organisasi islam yang tentunya menanamkan nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya Etos kerja Islami bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, menekankan pada niat ikhlas, kesungguhan (*itqan*), amanah, kejujuran, disiplin, kerja keras, dan orientasi pada ridha Allah SWT. Penerapan etos kerja Islami diyakini dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan keberkahan dalam pekerjaan. Pentingnya Etos Kerja Islami dalam menciptakan kualitas pelayanan yang optimal di bidang Kesehatan, khususnya di rumah sakit yang berbasis islam.

Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo sebagai salah satu institusi kesehatan berbasis nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional sekaligus mencerminkan etos kerja Islami. Dalam konteks pelayanan kesehatan yang kompetitif dan dinamis, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas atau kecukupan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kualitas etos kerja yang diinternalisasikan oleh setiap pegawai. Etos kerja Islami menjadi landasan fundamental, karena mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, etika, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Etos Kerja Islami ini mengintegrasikan nilai-nilai islam dengan profesionalisme, sehingga karyawan tidak hanya berfokus memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya saja, tetapi juga memandang pekerjaan sebagai ibadah dengan bekerja secara ikhlas, tulus, dan konsisten sehingga pekerjaan bisa menjadi berkah untuk diri sendiri dan orang lain.

Dalam organisasi, tingkat efektivitas dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu aspek penting dari kualitas SDM adalah disiplin kerja. Seseorang dengan etos kerja yang baik maka akan memberikan kepuasan kerja yang baik, menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu tersendiri begitupun dengan seorang dengan etos kerja rendah akan sulit untuk menghasilkan kepuasan kerja apalagi untuk membentuk kedisiplinan dan karakteristik individu (Hermayanti et al., 2022). Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan aturan, mengikuti prosedur,

mematuhi jam kerja, serta berperilaku sesuai ketentuan organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi umumnya lebih teratur, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta mampu bekerja secara produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut disiplin kerja merupakan ketentuan manajerial yang berfungsi mempertegas pedoman organisasi. Disiplin juga dipandang sebagai bentuk pembinaan yang bertujuan membentuk sikap, kepatuhan, dan perilaku pegawai agar mampu berprestasi serta membangun kerja sama yang lebih baik.. Disiplin adalah pemahaman serta keinginan seseorang untuk mematuhi segala regulasi dan ketentuan perusahaan. Kesadaran merupakan sikap untuk bisa mengidentifikasi dan memahami diri untuk mematuhi segala peraturan dan tanggung jawab dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kesiapan merupakan suatu sikap atau tindakan sesuai dengan prosedur di perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan mengalami produktivitas yang buruk apabila peraturan dan ketetapan perusahaan dilanggar atau tidak dipedulikan. Mempunyai disiplin yang bagus akan mencerminkan karakter seseorang yang mempunyai rasa hormat serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibagikan perusahaan (Bustomi, 2024).

Disiplin kerja dan etos kerja Islami memiliki keterkaitan yang erat. Ajaran Islam sangat menekankan pentingnya keteraturan, kepatuhan terhadap aturan yang baik, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Hal ini sejalan dengan konsep disiplin kerja dalam manajemen modern. Seorang Muslim yang memahami dan mengamalkan ajaran agamanya diharapkan memiliki

kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab waktu, kepatuhan terhadap aturan organisasi yang tidak bertentangan dengan syariat, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi Etos Kerja Islami pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. Karena sektor kesehatan memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit, sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Sehingga disiplin kerja berperan penting terhadap ketepatan waktu, ketaatan pada aturan pekerjaan, dan profesionalisme, karyawan yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan mengedepankan profesionalisme dan konsisten pada pekerjaannya tersebut dengan diimbangi nilai-nilai keislaman. Dalam konteks rumah sakit disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk menjamin pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar operasional, sekaligus menciptakan suasana kerja yang tertib, harmonis, dan produktif.

Disiplin kerja juga menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana pegawai memiliki komitmen terhadap visi dan misi rumah sakit. Pegawai yang disiplin akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi aturan, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam bekerja. Sikap tersebut sejalan dengan etos kerja Islami yang memandang pekerjaan sebagai amanah dan bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan kejujuran dan

tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga membentuk karakter Islami pada diri pegawai.

Etos kerja Islami dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi berbagai fasilitas dan keadaan di sekitar tempat kerja yang membantu karyawan menjalankan tugasnya, seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, serta sarana pendukung lain yang menunjang kenyamanan dan kelancaran pekerjaan (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas, mutu pelayanan, suasana kerja, serta hubungan antarpegawai. Secara umum, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang sama-sama menentukan kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif ditandai dengan keadaan yang nyaman, aman, sehat, dan menyenangkan sehingga membantu pegawai bekerja secara optimal.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang ideal tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup ketenangan batin, hubungan sosial yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai Islami. Lingkungan kerja yang Islami akan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, tekun, dan jujur, serta menanamkan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam membangun etos kerja Islami di RS Muhammadiyah

Ponorogo.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan dalam membentuk etos kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan teori Maslow, motivasi muncul dari upaya memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam organisasi, tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih giat, kreatif, dan memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya bersifat material, tetapi juga spiritual. Pegawai yang termotivasi oleh nilai-nilai keagamaan akan memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini akan tercermin dalam sikap profesional, tekun, jujur, serta selalu berupaya memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam membangun etos kerja Islami yang kuat di lingkungan rumah sakit. Selain itu, Motivasi juga menjadi pengaruh Etos Kerja Islami, baik Motivasi Intrinsik maupun Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang keluar dari dalam diri seseorang itu sendiri, seperti ketika melakukan sesuatu hal atas dasar keinginan sendiri dengan merasakan kesenangan atau bahkan kepuasan tersendiri. Motivasi ini dapat membangkitkan semangat kerja dengan rasa ikhlas, tulus dalam setiap Langkah mengerjakan pekerjaannya sehingga menganggap pekerjaannya adalah salah satu bentuk pengabdian dan ibadah.

Kemudian Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar seperti support sesama rekan kerja, pemimpin, maupun keluarga, kemudian juga penghargaan atas pekerjaan, pengakuan, dan system insentif yang adil. Dua motivasi ini dapat menjaga kualitas pelayanan seorang karyawan berdasarkan prinsip-prinsip keislaman. Oleh karena itu penelitian ini sangat relevan untuk melihat bagaimana Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi ini mampu memengaruhi Etos Kerja karyawan. Sebagai Lembaga Kesehatan yang berafiliasi dengan Muhammadiyah dengan tentunya mengedepankan nilai-nilai Islam, Etos Kerja Islami tentu saja menjadi tolak ukur untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip Islami seperti kejujuran, ketulusan, dan tanggung jawab. Hal ini untuk memastikan bahwa rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan yang baik tetapi juga mencerminkan nilai-nilai islami dalam setiap aspek pelayanan. Oleh karena itu peneliti perlu mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut dengan objek penelitian pada RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pada saat wawancara kepada responden peneliti menemukan beberapa permasalahan yang di alami para karyawan terutama perawat di RS Muhammadiyah Ponorogo, yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang menyeluruh seperti keterlambatan waktu masuk kerja, beberapa pekerja medis atau perawat tidak menjalankan tugas sesuai jobdesknya yang menyebabkan penurunan semangat kerja pada karyawan atau perawat lain, kemudian pada saat jadwal shift malam terkadang terjadi overload pasien yang menyebabkan komunikasi antar tim medis menjadi berkurang

dikarenakan situasi yang kurang kondusif dan kelelahan saat bekerja. Sehingga dengan beberapa keluhan kendala yang di sampaikan perawat peneliti tertarik meneliti fenomena tersebut dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RSU Muhammadiyah Ponorogo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengembangkan pengetahuannya dan memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaplikasian konsep disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta mengapa faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi etos kerja islami.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan dasar penyusunan strategi untuk meningkatkan etos kerja karyawan sesuai nilai-nilai Islami, serta memberikan pemahaman tentang pengelolaan disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi guna mendukung etos kerja dan produktivitas karyawan.

3. Bagi Akademisi

Dapat di jadikan referensi bagi literatur ilmiah (karya ilmiah), dapat juga dijadikan landasan untuk pelajaran pada mata kuliah yang relevan dengan judul penelitian tersebut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya, kemudian, di harapkan penelitian ini dapat di jadikan referensi dan juga memberikan ide bagi

peneliti untuk menentukan judul penelitian, metode pengambilan data dan juga analisis yang sesuai dengan penelitian serupa.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **1. Manajemen**

###### **A. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menetapkan serta mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif (George R. Terry, 2013). Menurut manajemen merupakan upaya mengendalikan dan memanfaatkan seluruh faktor serta sumber daya sesuai dengan perencanaan guna mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi dilakukan melalui interaksi, koordinasi, pengintegrasian, dan pembagian tugas secara profesional dan proporsional dalam mengelola sumber daya manusia, material, keuangan, maupun metode kerja. Profesional berarti penugasan disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan, sedangkan proporsional berarti keseimbangan antara kemampuan sumber daya manusia dan beban kerja yang diterima.

###### **B. Fungsi Manajemen**

Tujuan manajemen dapat tercapai apabila seluruh sumber daya yang dimiliki dikelola dengan baik. Hal ini tercermin dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang berjalan secara efektif. Jika setiap fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik, maka tujuan yang telah

ditetapkan dapat diwujudkan. Menurut terdapat beberapa fungsi dari manajemen yang meliputi :

1) Fungsi *Forecasting* (Peramalan)

Fungsi ini merupakan tahap awal yang bertujuan memperkirakan dan menafsirkan berbagai kemungkinan yang dapat terjadi sebagai dasar sebelum menetapkan perencanaan yang lebih pasti.

2) Fungsi *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan meliputi penetapan visi, tujuan, serta langkah yang akan ditempuh untuk mencapainya. Perencanaan yang matang menjadi dasar pengelolaan seluruh input dan proses agar menghasilkan output yang optimal.

3) Fungsi *Asembling Reources* (Pengumpulan Sumber)

Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan mengumpulkan berbagai sumber daya yang diperlukan organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan, seperti tenaga kerja, dana, peralatan, dan kebutuhan lainnya.

4) Fungsi *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi ini merupakan proses penentuan struktur peran dan pembagian tugas untuk menempatkan individu dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Fungsi *Directing* (Pengarahan)

Fungsi *directing* adalah proses memberikan motivasi, bimbingan, dan arahan kepada sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

6) Fungsi *Actuating* (Pelaksanaan)

Fungsi *actuating* adalah penerapan rencana yang telah ditetapkan ke dalam tindakan nyata dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

7) Fungsi *Controlling* (Pengendalian)

Fungsi *controlling* bertujuan memastikan seluruh aktivitas, termasuk metode dan sarana yang digunakan, berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

**C. Tujuan Manajemen**

Menurut Arifin & Hadi (2015) terdapat beberapa tujuan dari manajemen, antara lain sebagai berikut:

- 1) Meminimalkan risiko serta perubahan yang mungkin terjadi di masa depan.
- 2) Memfokuskan seluruh kegiatan pada sasaran yang telah ditetapkan.
- 3) Memastikan proses pencapaian tujuan berjalan secara efektif dan efisien.
- 4) Mempermudah pelaksanaan pengawasan

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang menitikberatkan pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberi manfaat bagi masyarakat (Hidayat & A. Anwar, 2024). Ruang lingkup MSDM tidak hanya sebatas perekrutan dan pemeliharaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup seluruh siklus hidup pegawai mulai dari perencanaan hingga pemberhentian, dengan tujuan memastikan kontribusi optimal SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi (Salasiah et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah cara mengelola karyawan dalam organisasi supaya dapat bekerja secara efisien dan efektif. Manajemen mencakup enam unsur utama, yaitu: manusia (*Men*), uang (*Money*), metode (*Method*), bahan (*Material*), mesin (*Machine*), dan pasar (*Market*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur perencanaan dan pengelolaan peran karyawan agar tanggung jawab terhadap perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan.

### **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas strategis dan operasional yang bertujuan untuk

mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Rubi Babullah, 2024). Fungsi-fungsi utama manajemen SDM antara lain sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*): Menyusun rencana kebutuhan SDM sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi, termasuk menentukan jumlah, kualifikasi, dan penempatan karyawan yang tepat
- 2) Perekrutan dan Seleksi (*Staffing*): Melakukan proses penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.
- 3) Pengembangan (*Development*): Melaksanakan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan
- 4) Pengarahan (*Directing*): Memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi
- 5) Pengorganisasian (*Organizing*): Membagi tugas, mendelegasikan wewenang, serta mengoordinasikan hubungan antarbagian dalam organisasi agar proses kerja berjalan lancar
- 6) Pengendalian (*Controlling*): Mengawasi dan mengendalikan aktivitas karyawan agar sesuai dengan peraturan, standar, dan rencana yang telah ditetapkan
- 7) Evaluasi Kinerja: Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui efektivitas kerja serta sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, atau pelatihan lanjutan

- 8) Kompensasi: Memberikan balas jasa baik secara langsung (gaji, upah) maupun tidak langsung (tunjangan, fasilitas) sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan.
- 9) Hubungan Kerja dan Manajemen Konflik: Membangun hubungan harmonis antara karyawan dan manajemen, serta mengelola dan menyelesaikan konflik yang muncul dalam lingkungan kerja.
- 10) Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan.

### **C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan cara mengelola aspek-aspek terkait karyawan secara menyeluruh (Sakti, 2023). Menurut Larasati (2019) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

#### **1) Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi atau perusahaan menjalankan tanggung jawab sosialnya, menjaga kesejahteraan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari aktivitas operasional.

#### **2) Tujuan Organisasi**

Tujuan organisasi merupakan sasaran resmi yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah memastikan fungsi SDM memberikan kontribusi yang sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

### 4) Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan sasaran pribadi yang ingin dicapai setiap anggota organisasi melalui peran dan aktivitasnya di dalam organisasi.

Keempat poin diatas memiliki tujuan yang sama yaitu mempertahankan dan mencapai tujuan Organisasi / Perusahaan dengan masing masing pendekatan yang saling melengkapi. Dengan empat tujuan yang saling terkait tersebut harus di Kelola secara seimbang agar tercipta hubungan kerja yang solid dan kompak, serta dapat mencapai visi misi perusahaan secara berkelanjutan.

## 3. Etos Kerja

### A. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan motivasi atau semangat dalam bekerja yang dilandasi nilai dan norma tertentu (Jusuf & Santoso, 2010). Menurut Tobing, etos kerja adalah dorongan yang mendorong individu atau masyarakat untuk bekerja secara optimal guna meningkatkan kualitas hidup.

Etos kerja adalah sikap atau pandangan yang menjadi kebiasaan dalam bekerja yang berlandaskan nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, kerja keras, dan profesionalisme (Mangkunegara, 2017). Etos

terbentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, dan keyakinan yang dianut seseorang, dan sering dianggap serupa dengan etika, akhlak, atau nilai-nilai moral. Etos kerja mencakup kumpulan sikap, kebiasaan, nilai, dan keyakinan individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan secara konsisten. Etos Kerja ini mencerminkan bagaimana mereka memprioritaskan dan melaksanakan pekerjaan secara konsisten. Dalam perspektif Islam, etos kerja dipahami sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT yang dilandasi keikhlasan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, etos kerja Islami dapat disimpulkan sebagai sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

### **B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Secara umum terdapat 2 jenis factor yang mempengaruhi Etos Kerja, diantaranya yaitu:

#### **1) Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi motivasi pribadi, semangat, keinginan yang ingin dicapai, nilai-nilai yang membentuk sikap dalam menghadapi berbagai hal, serta kondisi kesehatan fisik dan mental yang memengaruhi etos kerja seseorang.

#### **2) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah kondisi di luar kendali individu yang dapat memengaruhi motivasi dan perilaku kerjanya, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, kenaikan gaji atau penghargaan, serta peraturan dan kebijakan perusahaan.

## 4. Etos Kerja Islami

### A. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja dalam Islam merupakan keyakinan seorang Muslim bahwa bekerja bertujuan untuk memperoleh rida Allah SWT. Menurut Mahardi (2020), etos kerja Islami memandang pekerjaan tidak hanya sebagai wujud nilai kemanusiaan, tetapi juga sebagai amal saleh karena mengandung nilai ibadah yang mulia. Oleh sebab itu, hasil kerja dalam Islam dinilai dan dihargai berdasarkan keimanan.

Etos kerja Islami merupakan semangat bekerja yang didasari nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan keikhlasan, dengan tujuan memperoleh keberkahan dari Allah SWT (Zainal, 2017).

### B. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Menurut etos kerja islami dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang meliputi:

#### 1) Agama

Agama ini memengaruhi etos kerja islami dalam hal etika, moral, dan nilai-nilai yang mendasari perilaku individu, termasuk dalam hal pekerjaan. Yang mendorong sifat kejujuran, tanggung jawab, keadilan dan Amanah.

#### 2) Budaya

Budaya merupakan sebuah kebiasaan yang mengakar dalam suatu lingkungan dan disadari maupun tidak dapat membentuk perilaku seseorang, termasuk dalam konteks kerja.

### 3) Disiplin

Disiplin kerja ini memberikan landasan untuk setiap individu agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, efisiensi yang semuanya merupakan bagian dari Etos Kerja Islami.

### 4) Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh dalam menerapkan kegiatan sehari-hari, untuk memperkuat perilaku dan sikap positif yang sejalan dengan Islam.

### 5) Motivasi

Dalam konteks Etos Kerja Islami Motivasi juga berperan penting untuk mendorong perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

## **C. Indikator Etos Kerja Islami**

Indikator Etos Kerja Islami menurut adalah sebagai berikut:

#### 1) Ikhtiar

Ikhtiar atau Kerja keras adalah sikap tekun, pantang menyerah, dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan etos kerja tinggi selalu berusaha memberikan hasil terbaik meski menghadapi rintangan, karena kerja keras menjadi kunci kesuksesan dan pengembangan diri.

#### 2) Ketaatan

ketaatan adalah Disiplin terhadap peraturan, jadwal, dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. ketaatan tercermin dalam kebiasaan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, serta

mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Sikap ini sangat penting dalam membentuk akhlak yang baik dan menanamkan sikap tanggung jawab. Juga dapat membantu menjaga produktivitas dan reputasi profesional.

### 3) Shiddiq

Shiddiq atau Jujur berarti berkata dan bertindak sesuai dengan fakta atau kebenaran, tidak memanipulasi informasi, serta mengakui kesalahan jika terjadi. Kejujuran merupakan bagian dari integritas dan menjadi pondasi dalam membangun kepercayaan di lingkungan kerja. Orang yang jujur akan dihargai karena menjaga nilai dan etika profesi.

### 4) Amanah

Amanah atau Tanggung jawab adalah kesadaran untuk menuntaskan tugas yang telah diberikan serta siap menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan. Seseorang yang bertanggung jawab tidak akan mencari-cari alasan atau menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan, melainkan berani mengakui dan memperbaikinya.

### 5) Rajin

Rajin adalah sifat tekun, konsisten, dan aktif dalam menjalankan tugas tanpa menunda-nunda. Orang yang rajin cenderung memiliki produktivitas tinggi, selalu berusaha meningkatkan keterampilan, dan tidak mudah puas dengan hasil yang biasa-biasa saja. Rajin juga menunjukkan adanya disiplin dan motivasi diri yang kuat.

## 6) Tekun

Tekun berarti bersungguh-sungguh, sabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Ketekunan adalah kemampuan untuk terus berusaha secara konsisten, meskipun hasil belum terlihat dalam waktu singkat. Sifat ini sangat penting dalam membangun etos kerja untuk seseorang mencapai tujuan jangka panjang dengan kualitas yang baik.

## 5. Disiplin Kerja

### A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Suryawan & Salsabilla (2022), disiplin kerja berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena karyawan yang disiplin cenderung meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Disiplin merupakan kepatuhan juga kesiapan seseorang guna mematuhi aturan dan standar organisasi. Untuk memastikan bahwa karyawan dapat bertindak dengan baik, disiplin kerja memberikan instruksi kepada salah satu komisaris yang terdapat di dalam organisasi (instansi) atau manajer. Didisiplinkan akan membantu karyawan melakukan aktivitas dan pekerjaan mereka dengan baik dan sama dengan aturan perusahaan (Hasibuan, 2013).

Jadi disiplin kerja dapat diartikan sikap dan perilaku atau kemauan seseorang dalam menaati aturan serta prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini tercermin dari kepatuhan terhadap waktu, pelaksanaan tugas, dan peraturan organisasi yang menunjukkan komitmen individu terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

## B. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut jenis – jenis disiplin kerja meliputi :

### 1) Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan sikap yang tumbuh dan dikendalikan oleh individu sebagai wujud tanggung jawab pribadi melalui penerimaan nilai-nilai yang berlaku. Dengan disiplin diri, karyawan mampu bersikap bertanggung jawab serta melakukan evaluasi diri demi kepentingan organisasi.

### 2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah kepatuhan bersama seluruh anggota terhadap aturan, kebijakan, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ini menuntut kemampuan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi serta menjaga stabilitas organisasi melalui penerapan standar yang telah ditetapkan.

### 3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya mendorong karyawan agar menaati aturan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuannya untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui kepatuhan sejak awal.

### 4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif bertujuan menangani pelanggaran terhadap aturan yang berlaku serta memperbaiki perilaku agar tidak terulang di masa depan. Upaya ini dilakukan dengan mengarahkan pegawai untuk kembali mematuhi peraturan sesuai pedoman yang ditetapkan dalam instansi.

### 5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah penerapan hukuman yang semakin berat untuk pelanggaran berulang, bertujuan memotivasi karyawan secara sukarela memperbaiki kesalahannya.

## C. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

### 1) Lingkungan

Lingkungan ini mencakup rekan kerja dan pemimpin. rekan kerja dengan komunikasi yang bagus dan cakap juga membiasakan kedisiplinan akan menjadi contoh bagi rekan kerja yang lain, pemimpin memiliki peran penting dalam menetapkan nilai-nilai, dan aturan dalam suatu organisasi, sehingga dengan hal ini akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya, mulai dari ketepatan waktu dan deadline pekerjaan.

### 2) Prosedur Tempat Kerja

Prosedur dan aturan aturan yang telah di tetapkan dalam suatu organisasi maupun pekerjaan seperti ketentuan jam kerja yang jelas, hukuman atau konsekuensi jika terlambat, ketentuan berpakaian, dll. Hal ini akan membantu memberikan sikap disiplin kepada setiap karyawan.

### 3) Tanggungjawab Pribadi

Seseorang yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab pribadi cenderung lebih memahami dan menjalankan kewajibannya dengan baik.

#### **D. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2021) indikator yang digunakan dalam disiplin kerja meliputi:

##### **1) Konsisten Kehadiran ( Istiqomah )**

Konsistensi dalam kehadiran, baik dalam perkataan maupun tindakan, mencerminkan sifat amanah dan kepatuhan terhadap peraturan. Kehadiran yang tepat waktu dan teratur sesuai jadwal menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, serta membantu mencegah kerugian bagi diri sendiri maupun orang lain. Tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu dan keteraturan mereka sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Konsistensi ini mencerminkan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

##### **2) Ketaatan terhadap Prosedur Kerja**

Seberapa patuh karyawan dalam mentaati aturan dalam prosedur kerja, sebagai seorang karyawan wajib untuk mentaati segala prosedur kerja yang ada sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang ada di perusahaan, SOP ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan benar, aman dan efisien sehingga kualitas kerja tetap terjaga, selain itu ketaatan dapat melindungi kita dari segala dosa dan hal - hal buruk yang tidak Allah sukai.

##### **3) Tindakan Korektif ( Muhasabah )**

Tindakan ini merupakan Langkah-langkah yang di ambil untuk

menumbuhkan ahlak yang baik, kemudian memperbaiki perilaku, situasi, atau hasil yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam konteks disiplin kerja bertujuan untuk memastikan karyawan memahami kesalahan mereka dan membantu mereka untuk memperbaikinya agar di kemudian hari hal yang sama tidak terulang kembali.

#### 4) Tanggungjawab Dalam Pekerjaan (Amanah )

Sikap Amanah ini atau tanggung jawab sangat diperhatikan, karena mencerminkan sejauh mana seseorang karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh – sungguh sesuai dengan peraturan yang ada. Sebagai seorang muslim meyakini bahwa ia akan dimintai pertanggung jawaban atas setiap perbuatan yang dilakukan, baik di dunia maupun di akhirat. Seseorang yang bertanggungjawab tidak akan lari dari kesalahan dan akan selalu memperbaiki diri, tanggung jawab ini bukan hanya kepada atasan ataupun pekerjaan tetapi juga kepada Allah SWT.

## 6. Lingkungan Kerja

### A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, kondisi sekitar tempat bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik bagi individu maupun kelompok. Lingkungan kerja di suatu instansi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Meskipun tidak langsung terkait dengan proses produksi, lingkungan kerja tetap memengaruhi karyawan yang

melaksanakan tugas produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung justru menurunkannya. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerjaan yang memengaruhi cara seseorang bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, serta berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan.

#### **B. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016), secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terbagi menjadi dua, yaitu yang langsung berkaitan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau umum yang memengaruhi kondisi manusia.

##### **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun

yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### C. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ginanjar (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, meliputi:

#### 1) Kebersihan

Kebersihan dan kerapian suatu tempat kerja memberikan pengaruh penting pada ke efektifan dan produktivitas kerja seseorang, dengan kebersihan dan kerapian seorang karyawan akan merasakan nyaman dan juga kesegaran pikiran sehingga dapat bekerja dengan lancar.

#### 2) Fasilitas

Peralatan, penerangan, dan juga suhu. dengan fasilitas peralatan yang memadai akan membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat sehingga deadline pekerjaan cepat selesai. Penerangan ini juga dapat berdampak pada karyawan, penerangan yang redup bisa membuat pekerja merasakan mata lelah dan kantuk bisa juga membuat pekerja menjadi malas mengerjakan pekerjaannya, dengan menentukan penerangan yang cukup cerah akan membantu karyawan agar merasa segar dan Kembali mengerjakan aktivitas dengan lancar, suhu yang cukup dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat focus pada pekerjaannya.

### 3) Motivasi

Pemimpin dan Rekan Kerja yang suportif dan membentuk komunikasi yang baik akan membantu keefektifan bekerja.

### 4) Disiplin

Kedisiplinan pemimpin maupun karyawan dalam bekerja yang di biasakan dan di normalisasikan akan memberikan dampak yang baik bagi suatu lingkungan kerja.

## **D. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2018), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek berikut:

#### 1) Sarana Prasarana / Fisik

Sarana prasarana meliputi Gedung, ruang kerja, tempat beribadah, alat beribadah meja, kursi, computer dan peralatan kantor lainnya. Sarana prasarana ini sudah pasti dibutuhkan untuk kenyamanan dalam melakukan pekerjaan untuk mendukung kelancaran bekerja.

#### 2) Fasilitas / Fisik

Fasilitas kantor meliputi tempat beribadah dan toilet. Fasilitas ini sangat dibutuhkan tidak hanya untuk karyawan, pimpinan, tetapi juga untuk customer yang datang, dengan adanya fasilitas tersebut dapat memberikan kenyamanan, membantu memudahkan karyawan dan bisa juga pasien untuk melaksanakan ibadah dan menambah nilai plus terhadap instansi terkait.

### 3) Suasana / Non Fisik

#### a. Penerangan atau Pencahayaan

Penerangan seperti lampu ataupun sinar matahari, membantu karyawan bekerja dengan jelas dan efisien.

#### b. Siklus Udara

Siklus udara yang baik ini dapat membantu meringankan stress yang dirasakan karyawan ditengah padatnya aktivitas dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang, juga membantu sirkulasi udara agar udara tetap segar.

#### c. Kebersihan

Kebersihan merupakan sebagian dari ibadah dalam lingkungan kerja kebersihan dapat membantu menjaga kesucian dan kenyamanan karyawan dalam beraktivitas, seperti kebersihan ruang kerja, meja kerja, toilet, tempat beribadah, tempat sampah dsb.

#### d. Hubungan antar Rekan Kerja

Intensitas dalam berinteraksi dan Kerjasama antar karyawan dalam dunia pekerjaan termasuk sangat tinggi, sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja maupun kenyamanan dalam bekerja, jalinan hubungan yang baik antar sesama akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat damai dan tentram, dapat mendukung produktivitas dalam bekerja.

## **7. Motivasi Kerja**

### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif, yang berarti dorongan atau alasan, berperan sebagai tenaga pendorong yang memicu tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau usaha untuk meraih kesuksesan dan menghindari kegagalan, sehingga membantu individu mencapai tujuannya (Usman, 2013). Menurut Kurniasari (2018), motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang memengaruhi perilaku seseorang, dan tingkat motivasi terlihat dari besarnya usaha individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan yang timbul dari sikap dan nilai-nilai individu untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun tidak terlihat, dorongan ini mendorong individu bertindak agar tujuan tercapai, termasuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, dipengaruhi faktor internal maupun eksternal, yang memengaruhi kinerjanya.

### **B. Tujuan Motivasi Kerja**

Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi, yaitu

sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan proses pengadaan karyawan

### **C. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) motivasi terkadang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi:

#### **1) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja seperti rekan kerja yang suportif akan memberikan pengaruh yang baik kepada setiap individu dengan saling memberikan dorongan baik secara lisan maupun perlakuan, begitu juga pemimpin yang baik akan selalu memberikan motivasi baik itu memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, membantu kelancaran dalam bekerja, memberikan ilmu baru kepada karyawannya, dst.

#### **2) Penghargaan**

Penghargaan ini sangat berpengaruh pada karyawan, dengan memberikan apresiasi, hadiah, ataupun menaikkan jabatan, hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk terus bekerja dengan lebih baik dan lebih giat.

#### **3) Kedisiplinan dan Tanggung Jawab**

Kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dapat menumbuhkan

komitmen dan kesadaran diri seseorang karyawan terhadap peran dan kewajibannya.

#### **D. Indikator Motivasi**

Menurut Wulandari (2015) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan mendasar yang berkaitan dengan kebutuhan fisik bagi karyawan agar bekerja dengan baik, seperti halnya makan, minum, tempat tinggal, gaji yang mumpuni ataupun juga upah yang sepadan dengan etos karyawan.

##### 2) Kebutuhan Sosial

Interaksi yang baik seperti dukungan, dorongan positif entah dari pasangan, rekan kerja, ataupun pimpinan akan membantu seseorang sebagai karyawan setidaknya membantu memberikan kesegaran dan meringankan kepenatan dalam bekerja, dan membantu membangkitkan semangat juga motivasi seseorang.

##### 3) Kebutuhan Penghargaan

Seseorang termasuk juga karyawan sangat membutuhkan pengakuan atau validasi atas kerja keras yang telah ia lakukan , sehingga dengan pengakuan tersebut mereka dapat termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih giat, diantara contoh penghargaan tersebut adalah ucapan semangat, ucapan selamat, peningkatan gaji,naik jabatan, dsb.

#### 4) Keikhlasan Kerja

Keikhlasan bekerja disini memberikan konteks lebih mendalam melampaui sekedar melaksanakan tugas, yang dimaksud disini kerelaan dalam bekerja merupakan rasa ikhlas, tulus, rasa syukur dan pandangan bahwa bekerja adalah sebuah ibadah.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan untuk menjadi sumber acuan dan referensi pada penelitian ini serta memperkuat teori yang telah ada sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan.

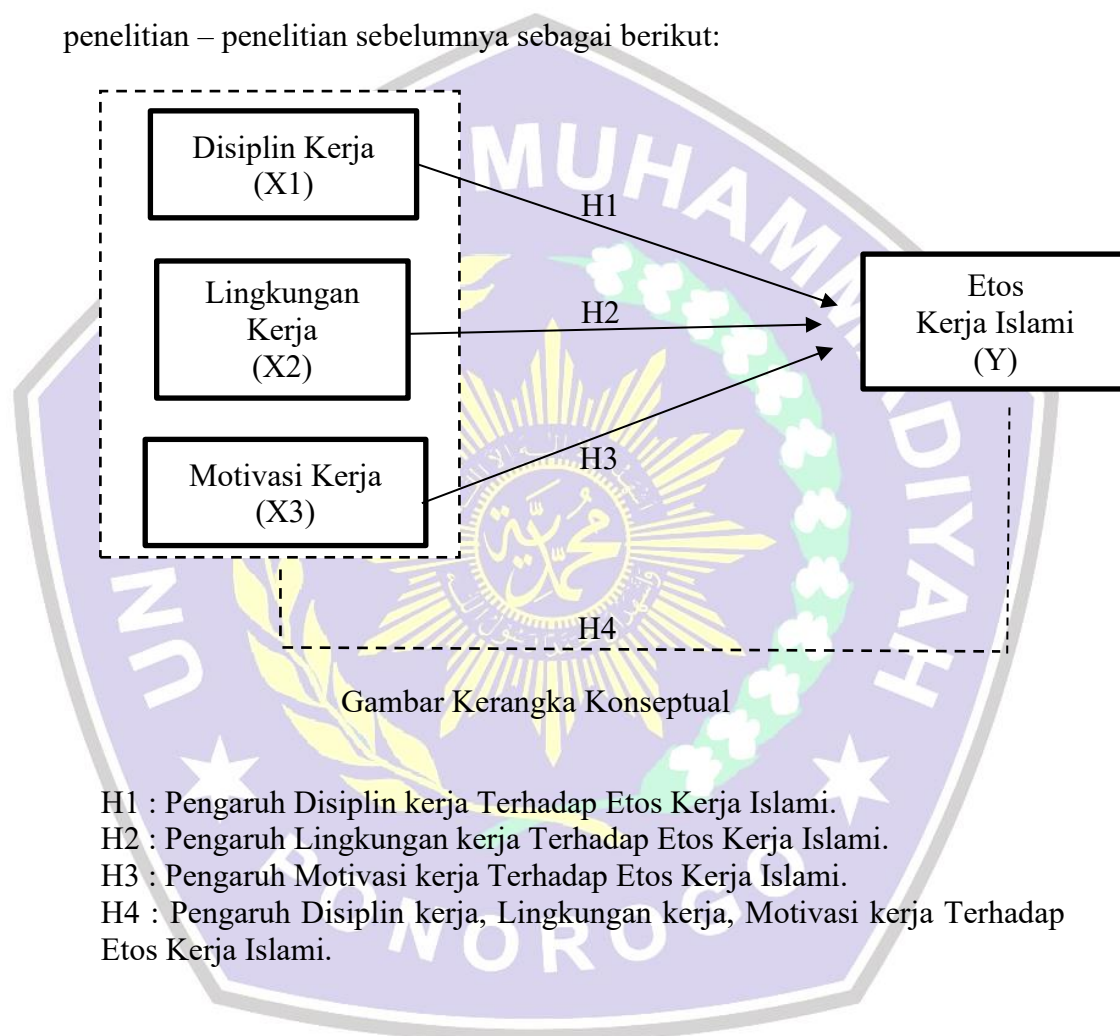
1. Fatmawati (2020), “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT Syariah Jiwan Kab. Madiun”. Hasil uji t<sub>hitung</sub> pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja islami.
2. Agustin et al. (2023), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Perdagangan Republic Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Saputri (2021), “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pegawai di kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Inhil”. Pada penelitian ini telah di simpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

4. Wulansari et al. (2022), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo”. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Septiyawan (2022), “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD New Tweety Magetan”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Munawaroh (2021), “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD TJIPTA PUTRA PLASINDO Ponorogo”. Kesimpulan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep penelitian yang dipakai sebagai landasan berfikir dan menggambarkan hubungan antar konsep yang meliputi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo. Model penelitian ini merupakan hasil dari kajian penelitian – penelitian sebelumnya sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

H1 : Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Etos Kerja Islami.

H2 : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Islami.

H3 : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Etos Kerja Islami.

H4 : Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja Terhadap Etos Kerja Islami.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini akan meneliti dan membahas mengenai Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan

Motivasi kerja terhadap Etos Kerja Islami di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Keterangan :

$H_0$  : Hipotesis Nol (yang berarti tidak ada pengaruh atau tidak ada perbedaan signifikan antara variable yang di teliti).

$H_a$  : Hipotesis Alternatif (pernyataan yang menunjukkan adanya pengaruh atau dugaan penelitian yang di ingin di buktikan kebenarannya.)

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islami

Disiplin kerja adalah kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan aturan, waktu, serta tanggung jawab pekerjaan. Dalam Islam, disiplin termasuk bagian dari etos kerja karena seorang Muslim dituntut untuk tepat waktu, bertanggung jawab, dan profesional dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepribadian Islami yang menekankan integritas, kejujuran, dan ketekunan.

Penelitian oleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja Islam, dimana budaya kerja yang disiplin memperkuat karakter Islami dalam aktivitas sehari-hari. Namun, terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja saja tidak cukup tanpa didukung faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hipotesis yang diajukan :

$H_{01}$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Ha<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Islami

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menerapkan nilai-nilai syariat Islam, baik dalam aturan, fasilitas, maupun budaya kerja. Lingkungan kerja yang Islami memberikan kenyamanan, mendukung pelaksanaan ibadah, serta membentuk perilaku kerja yang beretika dan profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja Islami berperan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan etos kerja Islami. Namun, beberapa penelitian juga menemukan bahwa lingkungan kerja Islami tidak selalu berpengaruh signifikan jika tidak diikuti dengan internalisasi nilai-nilai tersebut oleh individu karyawan.

Hipotesis yang dapat diajukan :

H<sub>02</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Ha<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Dalam Islam, motivasi bekerja tidak hanya bersifat duniawi, tetapi juga ukhrawi, yaitu untuk meraih ridha Allah SWT dan menjalankan amanah sebagai hamba Allah.

Penelitian di RSUD Muhammadiyah Metro menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi, baik karena kebutuhan ekonomi maupun karena dorongan iman, mampu meningkatkan etos kerja Islami karyawan. Namun, ada juga temuan bahwa motivasi tanpa dukungan lingkungan dan disiplin kerja yang baik tidak cukup untuk membentuk etos kerja Islami yang kuat.

Hipotesis yang dapat diajukan:

H<sub>03</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

H<sub>a3</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Islami

Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa tidak semua faktor tersebut selalu berpengaruh secara simultan, tergantung pada karakteristik individu dan budaya organisasi.

Hipotesis yang dapat diajukan:

H<sub>04</sub> : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja Islami karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

H<sub>a4</sub> : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh

positif secara simultan terhadap etos kerja Islami karyawan  
RSU Muhammadiyah Ponorogo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah studi sistematis terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021).

Objek pada penelitian ini merupakan seluruh perawat pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo, Penelitian ini dimulai pada tanggal 3 bulan Juli 2024 sampai dengan paling lambat bulan September 2024. Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo terletak di pusat kota Ponorogo di jl. Diponegoro NO.50, Temenggungan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur. Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Layanan Kesehatan. Rumah sakit ini merupakan amal usaha Muhammadiyah di bidang Kesehatan. Objek ini di pilih untuk dijadikan penelitian dikarenakan dari segala bidang tenaga kerja kesehatan khususnya pada Rumah Sakit perawat memiliki peran penting dalam sistem pelayanan, perawat merupakan tenaga kerja yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, mereka bertanggung jawab atas perawatan fisik, emosional, dan psikologis pasien selama 24 jam, dengan padatnya tugas dan tanggung jawab yang di emban kualitas Etos Kerja mereka sangat mempengaruhi kepuasan pasien dan citra rumah sakit, sehingga pada peneliti ingin meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi apakah memepengaruhi Etos Kerja Islami yang berpotensi meningkatkan kualitas kerja perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **A. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh perawat yang bekerja di RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang berjumlah sebanyak 161 perawat. Data tersebut peneliti peroleh dari bagian administrasi umum RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

## **B. Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik *sampling* digunakan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin melakukan penelitian semua populasi yang ada, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Maka peneliti bisa mengambil sampel dari populasi yang telah ditentukan. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*, menurut *proporsional random sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel dimana populasi dibagi menjadi beberapa kelompok (*strata*), kemudian sampel pada tiap kelompok diambil secara acak, dengan jumlah dari setiap kelompok di tentukan secara proporsional berdasarkan ukuran kelompok dalam populasi tersebut. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi dan memastikan setiap kelompok tetap terwakili secara adil dalam sampel.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*. Tujuan menggunakan rumus *slovin* untuk memastikan jumlah responden yang mengisi sudah mencukupi untuk di lanjutkan ke pengolahan data menggunakan SPSS.

Berikut merupakan pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (Ne^2))$$

Keterangan: N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat presisi/batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau taraf kesalahan 10%. Sesuai dengan rumus diatas, maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = 161 / (1 + (161 \times 0,1^2))$$
$$n = 61,68$$

Hasil perhitungan sampel menggunakan rumus slovin adalah sebesar 61,68. Namun pada hasil kursorer penelitian mendapat 65 responden. Sehingga sampel di bulatkan sesuai jumlah kuesioner yang ada.

Dengan hasil pengisian kuesioner berjumlah 65 responden melalui pengisian link google form, ini menunjukkan bahwa jumlah pengisian kuesioner sudah mencukupi untuk diolah. Tujuan menggunakan rumus slovin ialah untuk memastikan jumlah responden yang mengisi sudah mencukupi untuk di lanjutkan ke pengolahan data menggunakan SPSS. Jika jumlah seluruh perawat rs Muhammadiyah Ponorogo 161, dengan hasil rumus *slovin* 62 maka tidak menjadi masalah apabila jumlah pengisian kuesioner 65 karena sudah mencukupi target.

### **3.3 Sumber Data Penelitian**

#### **A. Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti melalui sumbernya atau objek penelitian dengan menggunakan beberapa metode seperti survei, observasi, dan kuesioner, hal ini dilakukan untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan lebih spesifik. Menurut sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data primernya adalah melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dengan memberikan pernyataan berdasarkan indikator variabel yang telah dirumuskan.

#### **B. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan peneliti melalui sumber yang sudah ada, data ini biasanya merupakan data yang sudah di olah atau dipublikasikan oleh pihak lain sehingga bukan dari pengumpulan langsung oleh peneliti. Data yang diambil ini seperti artikel jurnal, buku, statistic resmi, dll. Menurut data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau terdapat perantara misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder meliputi buku – buku literatur dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian.

### **3.4 Metode Pengambilan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara sistematis, akurat, dan relevan agar dapat dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melibatkan pengamatan secara langsung di tempat atau lokasi penelitian. yaitu seperti lokasi, kondisi, lingkungan objek, dan objek itu sendiri.

### 2. Wawancara

Wawancara ini merupakan metode untuk mendapatkan informasi dasar responden yang dapat dipelajari, dan dipahami dengan memberikan pertanyaan kepada responden sesuai apa yang dibutuhkan peneliti.

### 3. Studi Pustaka

Study Pustaka merupakan tehnik pengambilan informasi atau data melalui sumber tertulis yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan mendapatkan data peneliti bisa memahami lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti.

### 4. Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan pendapat dari responden atau objek penelitian dengan menyebarkan serangkaian pertanyaan yang disusun didalamnya untuk mengumpulkan data dari responden. Dengan tujuan untuk mengetahui hal yang lebih spesifik seperti mengenai topik tertentu, seperti opini, perilaku, atau sikap. Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Kuisisioner menjadi salah satu tehnik pengumpulan data yang bersifat efisien. Dalam penelitian ini penyebaran kuisisioner kepada responden akan menggunakan lembar kuisisioner dan menggunakan link *google form*. Kuisisioner tersebut akan berisi pernyataan yang nantinya pernyataan tersebut akan dijawab oleh responden dengan menggunakan skala likert 1 – 5. Penilaian berdasarkan pernyataan dari setiap indikator variabel yang

telah ditentukan. Dengan bobot skor skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. Bobot Skor Skala Likert

Keterangan	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang baru ditetapkan oleh peneliti yang bertujuan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian bisa dibuatkan hasil dan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Kerja (X1)

Menurut (Safitri, 2013) sifat seseorang maupun kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan, atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas maupun kewajiban suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Indikator Disiplin kerja menurut (Siswanto, 2021):

- a) Konsisten hadir
- b) Taat terhadap prosedur
- c) Tindakan korektif.
- d) Tanggung jawab dalam pekerjaan

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator Lingkungan kerja menurut yaitu:

- a) Sarana prasarana / fisik
- b) Fasilitas / fisik
- c) Suasana / non fisik
- d) Hubungan antar rekan kerja / non fisik

## 3. Motivasi (X3)

Motivasi menurut pendapat handoko (2006) dalam siti wulandari (2022). Motivasi di artikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Indikator Motivasi menurut teori Abraham maslow dalam (Siti wulandari, 2022):

- a) Kebutuhan fisiologi.
- b) Kebutuhan sosial.
- c) Kebutuhan penghargaan
- d) Kerelaan kerja

## 4. Etos Kerja Islami (Y)

Etos Kerja Islami menurut pendapat Harsono dan Santoso adalah semangat kerja yang di dasari oleh nilai – nilai atau norma norma tertentu. Indikator Etos Kerja menurut (Harsono & Santoso, 2020) :

- a) Kerja keras
- b) Disiplin
- c) Jujur

- d) Tanggung jawab
- e) Rajin
- f) Tekun

### 3.6 Metode Analisis Data

Dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data terkumpul. Hal yang harus dilakukan dalam melakukan analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2017). Proses pengolahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *software* pengolahan data SPSS (*statistical packages for social science*).

#### A. Analisis Instrumen

##### 1. Analisis Validitas

Analisis Validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya butir – butir pertanyaan pada suatu kuisioner (Sugiyono, 2017). Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Analisis Validitas menggunakan teknik *korelasi product moment*.

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{(n \sum x^2 - \sqrt{(\sum x)^2} (n \sum y^2 - (\sum y)^2))}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum x$  = skor pertanyaan

$\sum y$  = skor total

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara x dan y

$(\sum x^2)$  = jumlah variabel x dikuadratkan

$(\sum y^2)$  = jumlah variabel y dikuadratkan

Menurut Sugiyono (2017), untuk mengetahui item valid atau tidak maka dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung  $\geq$  r tabel dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrumen dianggap valid dan jika r hitung  $<$  r tabel dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrumen dianggap tidak valid.

## 2. Analisis Reliabilitas

Analisis Reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kotruk. Kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dalam suatu kuisioner (Sugiyono, 2017). Analisis Reliabilitas dapat dilakukan bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Dengan rumus *alpha cronbach's* sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian skor tiap – tiap item pernyataan

$\sum t^2$  = Varian total

K = Jumlah item pernyataan

## B. Analisis Asumsi Klasik

### 1. Analisis Normalitas

Analisis Normalitas digunakan untuk menganalisis apakah pada model regresi,

variabel independen dan residual atau pengganggu mempunyai distribusi yang normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang normal. Apabila asumsi tersebut dilanggar maka Analisis statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2017). Cara untuk menguji normalitas residual ini yaitu dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorove Smirnoff*. Data yang normal apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$ . Statistik uji Kolmogorov-Smirnov adalah perbedaan maksimum absolut antara fungsi distribusi kumulatif empiris ( $S_n(x)$ ) dan fungsi distribusi kumulatif teoritis dari distribusi normal ( $F_0(x)$ ):

$$D = \sup_{\chi} |S_n(\chi) - F_0(\chi)|$$

Di mana :

- $S_n(x) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n I ( X_i \leq x )$  adalah fungsi distribusi kumulatif empiris.
- $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi kumulatif teoritis dari distribusi normal dengan rata-rata dan standar deviasi yang diasumsikan
- $\sup_x$  menunjukkan supremum (batas atas terkecil) dari selisih absolut.

## 2. Analisis Multikolonieritas

Analisis Multikolonieritas merupakan Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat adanya hubungan antara variabel independen. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak memiliki hubungan antara variabel bebas.

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa pada model regresi terdapat dua cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas yaitu melihat dari nilai tolerance

dan variance inflation factor (VIF) dengan rumus statistik:

$$\text{Rumus VIF}_j = \frac{1}{1-R^2_j}$$

$$\text{Rumus Tolerance}_j = 1 - R^2_j = \frac{1}{\text{VIF}_j}$$

a. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

b. Jika nilai *Tolerance*  $\geq$  0,1 atau *VIF*  $\leq$  10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 3. Analisis Heteroskedastisitas

Analisis Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat penyimpangan *variance* dari pengamatan residual satu ke pengamatan lainnya. Model regresi dapat dikatakan tidak heteroskedastisitas jika residual tersebut mempunyai *variance* yang berbeda, namun dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual memiliki *variance* yang sama (Sugiyono, 2017). Model regresi dikatakan baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *Glejzer* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan cara meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas. Apabila probabilitas (sig)  $\geq$  0,05 maka dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas. Rumus statistik untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah:

$$LM = \frac{1}{2} \left( \frac{SSR_{aux}}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

*SSR aux* adalah jumlah kuadrat regresi

$\sigma^2$  adalah estimasi varians error dari regresi

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

Apabila dalam suatu penelitian terdapat satu variabel tak bebas (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen) maka digunakan uji statistik dengan metode

regresi linear berganda. Analisis Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan regresi memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\alpha$  = konstanta

Y = Etos Kerja Islami

b1 = koefisien regresi dari disiplin kerja

b2 = koefisien regresi dari lingkungan kerja

b3 = koefisien regresi dari motivasi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

e = Standar error

#### **D. Analisis Determinasi**

Koefisien determinasi  $R^2$  merupakan koefisien yang memberikan informasi terkait seberapa jauh variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisiennya kisaran 0 – 1 dan apabila nilai R kecil maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen terbatas. Sedangkan jika R mendekati satu maka variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen itu sendiri. Nilai  $R^2$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(b^1 \Sigma x_1 y + b^2 \Sigma x_2 y + b^3 \Sigma x_3 y)}{\Sigma y^2} \text{ dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Keterangan :

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien determinasi

$x_1$  = Disiplin Kerja

$x_2$  = Lingkungan Kerja

$x_3$  = Motivasi

Y = Etos Kerja Islami

## **E. Analisis Hipotesis**

### **1. Uji T (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel.

a) Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

### **2. Uji F (Simultan)**

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen.

a) Jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, dimana variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dimana variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

###### 1. Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit

Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo memulai perjalanan sejak 16 Januari 1962 sebagai rumah bersalin milik Pimpinan 'Aisyiyah Diponegoro di Ponorogo yang kemudian berkembang menjadi rumah sakit umum.. Motivasi didirikannya Rumah Bersalin tiada lain atas dasar ikhlas untuk mewujudkan masyarakat utama, adil, makmur yang diridhoi Allah SWT. Sebagai sarana dakwah melaksanakan tujuan dan cita-cita Muhammadiyah yang tecantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah.

Pada awal tahun 2014 RSUD 'Aisyiyah Diponegoro dipimpin oleh dr. Iwan Hartono, M. Kes sebagai Direktur RSUD 'Aisyiyah Diponegoro, pada saat kepemimpinan Dr.Iwan Hartanto rumah sakit mengalami perubahan yang sangat signifikan dengan perbaikan fisik bangunan yaitu tampilan gedung depan RS (Jl. Diponegoro), perubahan visi, misi RSUD 'Aisyiyah Diponegoro berganti nama menjadi RSUD Muhammadiyah Ponorogo, nama dan status ini ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan, termasuk pemberian izin tetap berdasarkan SK Kementerian Kesehatan pada tanggal 23 Mei 2002. Seiring waktu, rumah sakit ini terus mengembangkan sarana, prasarana,

dan fasilitas pelayanan kesehatan. Pada tahun 2020 RS Muhammadiyah Ponorogo juga menerima penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai rumah sakit Tipe C terbaik dalam melayani peserta JKN – kis di wilayah kantor cabang Madiun.

## 2. Lokasi, Alamat, dan Legalitas Rumah Sakit

### a) Alamat

RS Muhammadiyah Ponorogo berlokasi di Jalan Diponegoro No. 50, Kelurahan Mangkujayan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Kode Pos 63413.

### b) Kontak / Telepon / Faksimile

Telepon Utama : (0352) 481273 / 485928

Faksimile dan Kontak Tambahan : 0352-486111

Email : [rsum\\_ponorogo@yahoo.com](mailto:rsum_ponorogo@yahoo.com)

### c) Legalitas Status Rumah Sakit

Berdasarkan status klasifikasi rumah sakit dan surat izin operasional, RS Muhammadiyah Ponorogo tergolong sebagai rumah sakit umum dengan izin tetap, yang telah memenuhi persyaratan perundangan bidang kesehatan. Sebagai institusi kesehatan milik Persyarikatan Muhammadiyah, rumah sakit ini juga berada di bawah pengelolaan elemen organisasi Muhammadiyah dan melaksanakan fungsi dakwah dan pelayanan.

### **3. Keuangan Rumah Sakit**

RS Muhammadiyah Ponorogo merupakan rumah sakit swasta dibawah naungan Organisasi Muhammadiyah sehingga tidak heran jika pada setiap kegiatan maupun putusan yang di ambil oleh rumah sakit tersebut selalu melibatkan Organisasi Muhammadiyah atas dasar sarana ibadah dan dakwah sesuai dengan visi rumah sakit. Mulai dari Sumber dana atau modal rumah sakit, dilansir dari website RS Muhammadiyah Ponorogo itu sendiri, pada awal berdirinya yaitu pada tahun 1962 saat RS Muhammadiyah Ponorogo masih Bernama Rumah Bersalin 'Aisyiyah. Perlengkapan dan pembiayaan Rumah Bersalin PKO Muhammadiyah diperoleh dari keluarga besar Muhammadiyah dan 'Aisyiyah. Pada saat ini sumber modal rumah sakit juga berasal dari pendapatan operasional RS Muhammadiyah Ponorogo itu sendiri.

### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM pada Rumah Sakit)**

Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo juga selalu melibatkan Organisasinya dalam MSDMnya (Manajemen Sumber Daya Manusia). Dilansir melalui website RS Muhammadiyah Ponorogo bersumber dari HUMAS RSUM, RS Muhammadiyah seringkali mengadakan acara untuk Pembinaan kader salah satunya yaitu pada 4 September 2025 para calon karyawan tetap RS Muhammadiyah Ponorogo mengikuti acara Baitul Arqom yang dibuka oleh PC Muhammadiyah bersama dengan Majelis Pembinaan Kader dan

Sumber Daya Insan PDM Ponorogo di Aula M.Sudya RS Muhammadiyah Ponorogo. Tujuan Pembinaan ini untuk memperkuat karakter dan integritas pegawai dengan nilai – nilai Muhammadiyah. Acara ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman keislaman dan juga kualitas pelayanan bagi karyawan. Sehingga mereka dapat menjadi agen dakwah yang efektif dalam menerapkan nilai – nilai Islam dalam perilaku dan interaksi pada pelanggan atau pasien serta masyarakat.

#### **5. Pemasaran Rumah Sakit**

Berangkat dari sejarah panjang RS Muhammadiyah Ponorogo yang telah melayani masyarakat sejak awal berdirinya, Seiring berjalannya waktu, untuk menjaga salah satu amal usaha Muhammadiyah ini tetap stabil dan berjalan lancar Maka RS Muhammadiyah Ponorogo meningkatkan strategi pemasarannya dengan memperluas jangkauan pelayanannya, Salah satu programnya yaitu dengan strategi marketing modern seperti media sosial yang berfokus pada promosi program layanan Kesehatan dan juga fasilitas yang ada di rumah sakit, agar dapat membangun kepercayaan pada pelanggan. Pemasaran yang dilakukan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo melalui media sosial ini diantaranya yaitu:

- Website ( <http://rsumponorogo.com> )
- Instagram ( rsum\_ponorogo )

- Tik tok ( rsumponorogo)

## 6. Operasional Rumah Sakit

Pada saat ini RS Muhammadiyah Ponorogo telah memperluas sistem operasionalnya dengan berbagai layanan terpadu dan juga fasilitas fasilitas pendukung yang tersedia seperti Tempat Pendaftaran Pasien (TPP), Pelayanan Gawat Darurat di Instalasi Gawat Darurat (IGD), RS juga mengoperasikan Poliklinik Umum dan Spesialis, ruang rawat inap dengan berbagai kelas, dan juga fasilitas modern seperti Laboratorium, Radiologi (termasuk CT Scan), Instalasi Gizi dan bedah sentral 24 jam.

Untuk mempermudah dan mempercepat pelayanannya RS Muhammadiyah Ponorogo telah menggunakan Computerized Billing System (CBS), Sistem ini merupakan metode digital untuk membuat, mengirim, dan mengelola tagihan menggunakan perangkat lunak. Sistem ini secara otomatis memproses pembayaran, melacak status pembayaran, dan mengelola catatan keuangan secara akurat, yang menggantikan proses manual yang rentan kesalahan. RS Muhammadiyah Ponorogo menggunakan sistem ini untuk memudahkan pelanggan mendapatkan informasi biaya perawatan dan juga pelayanan keuangan sehingga lebih cepat dan akurat. Sistem pembayaran pada RS Muhammadiyah Ponorogo ini juga menyediakan Non Tunai (kredit dan debit) yang merupakan kerja sama dengan Bank seperti BCA dan BNI. Berikut visi, misi, dan motto RS Muhammadiyah Ponorogo:

## **Visi**

“Terwujudnya rumah sakit yang profesional dan bermutu serta menjunjung tinggi keselamatan pasien sebagai sarana ibadah dan dakwah.”

## **Misi**

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang profesional dan islami.
- b. Meningkatkan mutu pelayanan secara berkesinambungan melalui pemenuhan sarana-prasarana serta pengembangan dan kesejahteraan sumber daya manusia.
- c. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna melalui pendekatan medis dan spiritual yang berfokus pada keselamatan pasien serta sebagai media dakwah amar ma'ruf nahi munkar.

## **Motto**

“Mudah, Nyaman, Islami.”

## **7. MSDM dan Struktur Organisasi Rumah Sakit**

RS Muhammadiyah Ponorogo merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di bawah naungan organisasi Muhammadiyah dan memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dengan baik. Menurut sumber dari data yang diberikan oleh Administrasi Umum kepada peneliti Jumlah keseluruhan tenaga kerja di rumah sakit ini mencapai 421 orang, yang terdiri dari berbagai profesi dan unit kerja sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan.

Tabel 4. Klasifikasi Bidang SDM RS Muhammadiyah Ponorogo Tahun 2025

<b>Klasifikasi</b>	<b>Jumlah</b>
Dokter spesialis	43
Perawat	161
Nakes Lain	96
Tenaga Non Klinis	121
<b>Total</b>	<b>421</b>

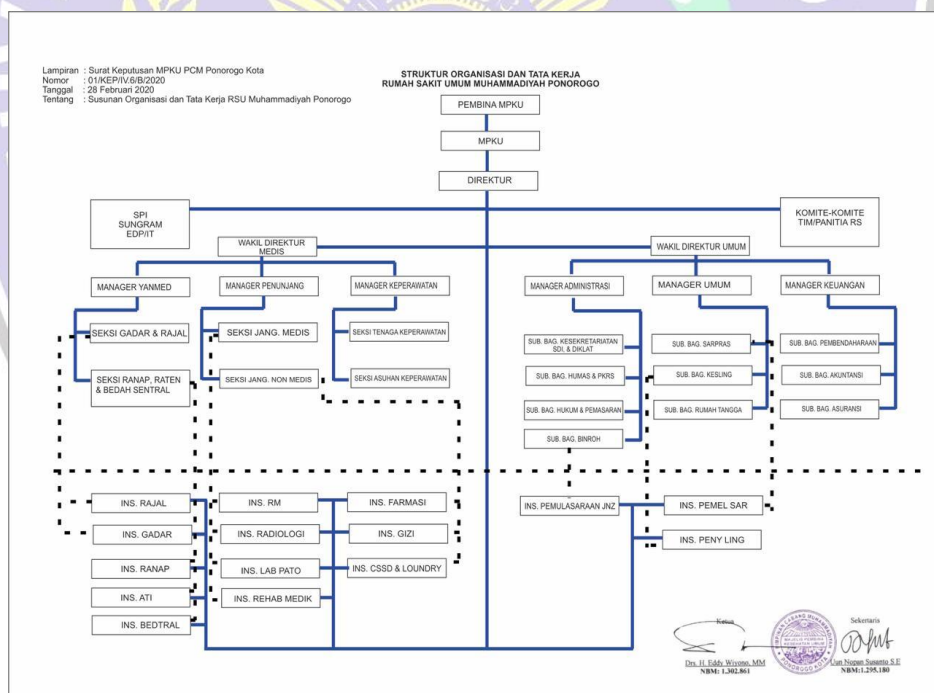
Dari total jumlah tersebut, terdapat 43 orang dokter yang bertugas memberikan pelayanan medis di berbagai bidang spesialisasi. Selanjutnya, terdapat 161 orang perawat yang berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan secara profesional kepada pasien. Selain itu, terdapat 96 tenaga kesehatan lainnya, yang meliputi bidan, tenaga farmasi, analis laboratorium, radiografer, ahli gizi, dan profesi kesehatan penunjang lainnya. Di luar tenaga medis dan paramedis, rumah sakit ini juga didukung oleh sejumlah tenaga non klinis, yang mencakup staf administrasi, keuangan, sumber daya manusia, kebersihan, keamanan, dan logistik. Tenaga non klinis berperan dalam mendukung kelancaran operasional serta menjaga kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan. Secara struktural, RS Muhammadiyah Ponorogo dipimpin oleh seorang Direktur Rumah Sakit yang dibantu oleh jajaran manajer dan kepala bidang, seperti Kepala Bidang Pelayanan Medis, Kepala Bidang Keperawatan, Kepala Bidang Penunjang Medis, dan Kepala Bidang Administrasi serta SDM. Struktur organisasi yang jelas dan pembagian tugas yang terarah memungkinkan koordinasi antarbagian

berjalan efektif dalam mendukung visi dan misi rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, Islami, dan berorientasi pada kepuasan pasien.

Berdasarkan website resmi milik RS Muhammadiyah Ponorogo, dalam upaya memperkuat pengelolaan manajemen sumber daya manusia, Muhammadiyah sering mengadakan kegiatan pembinaan untuk memperkuat karakter dan integritas pegawai dengan nilai – nilai Muhammadiyah, agar selaras dengan visi dan juga misi yang di miliki Rumah Sakit. RS Muhammadiyah Ponorogo juga melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi dan pembinaan nilai keislaman bagi seluruh karyawan. Kegiatan tersebut meliputi: (1) Upgrading Pejabat Struktural dan Baitul Arqom bagi calon karyawan tetap sebagai sarana peningkatan kapasitas kepemimpinan dan pemahaman ideologi Muhammadiyah, (2) Lomba Cerdas Cermat Al-Islam Kemuhammadiyah (AIK), (3) Lomba Tahfidz Al-Qur'an yang bertujuan memperkuat karakter spiritual dan budaya kerja Islami, (4) penerapan dan visitasi Standar Islami Rumah Sakit Muhammadiyah- 'Aisyiyah (SIRSMA) yang menekankan pada aspek Manajemen Sumber Daya Insani. Selain itu, rumah sakit juga memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dan yang telah lama mengabdikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi kerja. Seluruh kegiatan tersebut mencerminkan komitmen RS Muhammadiyah Ponorogo dalam

membangun SDM yang profesional, berintegritas, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

RSU Muhammadiyah Ponorogo memiliki struktur organisasi yang terencana dan terkoordinasi dengan baik, yang menjadi dasar dalam menjalankan fungsi manajerial serta pelayanan kesehatan secara efektif. Dengan struktur organisasi yang jelas serta kegiatan penguatan SDM yang terarah, maka dapat digunakan untuk membangun lingkungan kerja yang profesional, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam, sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pelayanan serta keberlanjutan organisasi rumah sakit. Berikut ini gambaran struktur organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo.



Gambar Struktur Organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo

#### 4.1.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, yaitu tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Responden penelitian berjumlah 65 orang yang dipilih sebagai sampel berdasarkan kriteria penelitian yaitu seluruh perawat RS Muhammadiyah Ponorogo. Tujuan penyajian gambaran umum responden ini adalah untuk memberikan deskripsi demografis tenaga keperawatan yang menjadi dasar analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja Islami di lingkungan RS Muhammadiyah Ponorogo.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menunjukkan komposisi tenaga keperawatan yang berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan kategori laki-laki dan perempuan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	36.9%
Perempuan	41	63.1%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2, dari total 65 responden tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo, sebanyak 24 orang (36,9%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 41 orang (63,1%) berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo lebih banyak berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan yang menjadi responden penelitian merupakan perempuan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

## 2. Usia Responden

Usia responden menunjukkan sebaran kelompok tenaga keperawatan berdasarkan kategori umur tertentu. Pengelompokan usia dilakukan untuk memperlihatkan rentang usia produktif tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-32 Tahun	30	46.2%
33-44 Tahun	34	52.3%
45-55 Tahun	1	1.5%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo sebagian besar berada pada kelompok usia 33–44 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (52,3%). Selanjutnya, kelompok usia 21–32 tahun berjumlah 30 orang (46,2%), dan kelompok usia 45–55 tahun berjumlah 1 orang (1,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif antara 21 hingga 44 tahun yang merupakan masa aktif dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab sebagai tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi ini menggunakan skor rata-rata tiap indikator dari kuesioner (skala Likert 1–5).

##### 1. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diukur menggunakan empat pernyataan yang mencerminkan tingkat kedisiplinan tenaga keperawatan dalam melaksanakan tanggung jawab di RS Muhammadiyah Ponorogo. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Menurut Siswanto (2021), disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang muncul dari kesadaran diri dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja berdasarkan dari Lampiran 3 Data jawaban Responden, disajikan pada Tabel 4.4 berikut

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya selalu datang sesuai dengan jam yang di tentukan sebagai bentuk kedisiplinan dan Amanah dalam bekerja.	0	2	0	38	25	65	281	4.32
2.	Dalam bekerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah di tetapkan rumah sakit sebagai wujud tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan.	0	1	0	37	27	65	285	4.38
3.	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang sudah di tetapkan sebagai konsekuensi atas Amanah yang harus di jaga.	1	4	0	47	13	65	262	4.03
4.	Saya selalu melakukan tanggung jawab sesuai tugas saya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.	0	2	0	35	28	65	284	4.37

Pada pernyataan “*Saya selalu datang sesuai dengan jam yang di tentukan sebagai bentuk kedisiplinan dan Amanah dalam bekerja.*”,

diperoleh skor rata-rata sebesar 4.32, yang berada pada kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki kedisiplinan waktu yang tinggi.

Mereka hadir sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan rumah sakit, sehingga mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran terhadap

pentingnya ketepatan waktu dalam pelayanan Kesehatan sebagai bentuk kedisiplinan dan sifat (Amanah) dalam bekerja.

Pada pernyataan *“Dalam bekerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah di tetapkan rumah sakit sebagai wujud tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan”*, diperoleh skor rata-rata sebesar 4.38, termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan senantiasa memperhatikan dan mengikuti prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku. Kepatuhan terhadap prosedur kerja mencerminkan tingkat disiplin yang baik dalam menjaga kualitas pelayanan sesuai standar RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pada pernyataan *“Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang sudah di tetapkan sebagai konsekuensi atas Amanah yang harus di jaga.”*, diperoleh skor rata-rata 4.03, yang juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan memahami adanya konsekuensi atas pelanggaran peraturan dan bersedia menerima sanksi yang berlaku. Kondisi ini menggambarkan adanya sistem kedisiplinan yang berjalan dengan baik di lingkungan kerja rumah sakit, di mana peraturan diterapkan secara adil dan disadari sebagai bagian dari tanggung jawab profesi.

Pada pernyataan *“Saya selalu melakukan tanggung jawab sesuai tugas saya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung*

*jawab.*”, diperoleh skor rata-rata 4.37, termasuk kategori baik. Artinya, tenaga keperawatan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil ini menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap tugas dan kewajiban profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara konsisten dan sesuai nilai-nilai kedisiplinan kerja.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata berada pada kategori baik, dengan rentang skor antara 4.03 hingga 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas, baik dari aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, penerimaan terhadap aturan, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Siswanto (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan terhadap sistem kerja yang mendorong terciptanya kinerja dan etos kerja yang optimal.

## **2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menggambarkan kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja tenaga keperawatan dalam melaksanakan tugas. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas, sarana prasarana, serta hubungan antarpegawai

yang mendukung kelancaran pekerjaan. Sementara Nitisemito (2018) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja berdasarkan dari Lampiran 3 Data jawaban Responden, disajikan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.	0	9	0	39	17	65	259	3.98
2.	Tempat kerja saya menyediakan fasilitas umum yang bersih dan nyaman seperti tempat beribadah, tempat istirahat, toilet.	0	1	0	43	21	65	279	4.29
3.	siklus udara, penerangan, dan kebersihan di tempat kerja saya sudah cukup nyaman untuk beraktivitas.	0	2	0	46	17	65	273	4.20
4.	Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik kompak, dan tetap menjaga persaudaraan sebagai umat beragama.	0	1	0	43	21	65	279	4.29

Pada pernyataan *“Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan*

*kenyamanan dalam bekerja.*”, diperoleh skor rata-rata sebesar 3.98, yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo menilai fasilitas peralatan kerja sudah mencukupi kebutuhan pelaksanaan tugas, seperti alat medis dan perlengkapan pendukung pelayanan. Namun, masih terdapat sebagian kecil responden yang menilai fasilitas perlu ditingkatkan agar lebih optimal dalam menunjang kinerja harian.

Pernyataan *“Tempat kerja saya menyediakan fasilitas umum yang bersih dan nyaman seperti tempat beribadah, tempat istirahat, toilet.”* memperoleh skor rata-rata 4.29, termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan merasa puas dengan fasilitas umum yang disediakan rumah sakit. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman berperan penting dalam mendukung kesejahteraan fisik maupun spiritual tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pernyataan *“sirkulasi udara, penerangan, dan kebersihan di tempat kerja saya sudah cukup nyaman untuk beraktivitas.”* memperoleh skor rata-rata 4.20, yang berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik ruangan kerja, seperti sirkulasi udara dan pencahayaan, sudah sesuai standar kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan terawat membantu tenaga keperawatan menjalankan tugas dengan lebih fokus dan produktif.

Pernyataan *“Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik kompak, dan tetap menjaga persaudaraan sebagai umat beragama.”* memperoleh skor rata-rata 4.29, dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo berlangsung harmonis dan saling mendukung. Kekompakan dan kerja sama yang baik antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan efektivitas pelayanan kepada pasien.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata antara 3.98 hingga 4.29, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di RS Muhammadiyah Ponorogo telah memberikan dukungan yang memadai bagi tenaga keperawatan, baik dari aspek fasilitas fisik, kebersihan, kenyamanan, maupun hubungan kerja antarkaryawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif ini berpotensi meningkatkan semangat kerja dan memperkuat penerapan etos kerja Islami di kalangan tenaga keperawatan, sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017) dan Nitisemito (2018) tentang pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis dalam menunjang kinerja pegawai.

### **3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana dorongan internal maupun eksternal memengaruhi semangat

kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Wulandari (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat timbul dari faktor kebutuhan dasar, penghargaan, dukungan sosial, serta nilai spiritual yang diyakini oleh individu dalam bekerja. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja berdasarkan dari Lampiran 3 Data jawaban Responden, disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya merasa bersyukur kebutuhan dasar seperti waktu istirahat, gaji, dan upah yang saya dapatkan sudah cukup dan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan tenang.	0	11	1	42	11	65	248	3.82
2.	Saya sangat bersyukur dan bersemangat kerja ketika mendapatkan support (dorongan) dari keluarga, pasangan, rekan kerja, pimpinan.	0	0	1	42	22	65	281	4.32
3.	Saya merasa termotivasi jika mendapatkan pujian dan pengakuan atas pencapaian saya.	0	3	3	43	16	65	267	4.11
4.	Saya bekerja dengan niat tulus dan meyakini bahwa pekerjaan saya adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.	0	0	3	38	24	65	281	4.32

Pada pernyataan *“Saya merasa bersyukur kebutuhan dasar seperti waktu istirahat, gaji, dan upah yang saya dapatkan sudah cukup dan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan tenang.”*, diperoleh skor rata-rata sebesar 3.82, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo merasa kebutuhan dasarnya telah terpenuhi, meskipun masih ada sebagian kecil responden yang menilai kompensasi dan waktu istirahat belum sepenuhnya ideal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar tetap menjadi aspek penting dalam menjaga motivasi kerja tenaga keperawatan.

Pada pernyataan *“Saya sangat bersyukur dan bersemangat kerja ketika mendapatkan support (dorongan) dari keluarga, pasangan, rekan kerja, pimpinan.”*, diperoleh skor rata-rata 4.32, dengan kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial, baik dari lingkungan keluarga maupun organisasi, berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja. Dorongan positif dari rekan kerja dan pimpinan di RS Muhammadiyah Ponorogo menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menumbuhkan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Pada pernyataan *“Saya merasa termotivasi jika mendapatkan pujian dan pengakuan atas pencapaian saya.”*, diperoleh skor rata-rata 4.11, termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan menghargai bentuk apresiasi dan pengakuan atas

kinerjanya. Pujian dan penghargaan dari atasan dianggap sebagai pendorong penting dalam meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Pada pernyataan "*Saya bekerja dengan niat tulus dan meyakini bahwa pekerjaan saya adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.*", diperoleh skor rata-rata 4.32, dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan memandang pekerjaannya bukan hanya sebagai tanggung jawab profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Nilai spiritual yang tertanam dalam diri tenaga keperawatan menjadi sumber motivasi utama yang mendorong mereka bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab, sesuai nilai-nilai Islami yang diterapkan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai rata-rata antara 3.82 hingga 4.32, yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo berada pada tingkat yang tinggi ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan dasar, dukungan social, penghargaan terhadap kinerja, serta nilai spiritual dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi, serta dengan Wulandari (2015) yang menegaskan bahwa motivasi

yang bersumber dari nilai keagamaan dan dukungan lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas dan etos kerja pegawai.

#### 4. Variabel Etos Kerja Islami (Y)

Variabel Etos Kerja Islami (Y) digunakan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai Islam diterapkan oleh tenaga keperawatan dalam menjalankan tugas di RS Muhammadiyah Ponorogo. Menurut Jusuf & Santoso (2010), etos kerja Islami adalah cerminan dari keimanan seseorang yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang jujur, disiplin, tekun, tanggung jawab, serta berorientasi pada keberkahan dan nilai ibadah. Sementara itu, Nurcholis (2020) menjelaskan bahwa etos kerja Islami muncul ketika individu memiliki niat yang lurus, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja Islami berdasarkan dari Lampiran 3 Data jawaban Responden, disajikan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islami

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya selalu tidak mudah menyerah dan selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk ikhtiar.	0	0	3	39	23	65	280	4.31
2.	saya adalah orang yang disiplin dalam bekerja sebagai cerminan etos	0	1	4	42	18	65	272	4.18

	kerja Islami.								
3.	Dalam bekerja, saya sangat mengedepankan kejujuran karena kejujuran merupakan nilai utama dalam Islam karena kejujuran nilai utama dalam Islam.	0	0	4	30	31	65	287	4.42
4.	Saya sangat bersungguh-sungguh dan teliti dalam bekerja baik dan bermanfaat.	0	0	3	29	33	65	290	4.46
5.	Saya selalu konsisten dan aktif dalam bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab.	0	0	3	37	25	65	282	4.34
6.	Saya selalu bersungguh-sungguh, sabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan serta bertawakal kepada Allah.	0	0	4	34	27	65	283	4.35

Pada pernyataan “*Saya selalu tidak mudah menyerah dan selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk ikhtiar.*”, diperoleh skor rata-rata 4.31, termasuk dalam kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki semangat kerja yang tinggi serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas, sesuai nilai etos kerja Islami

yang menekankan pentingnya kesungguhan (jiddiyah) dan keikhlasan dalam bekerja.

Pernyataan *“saya adalah orang yang disiplin dalam bekerja sebagai cerminan etos kerja Islami.”* memperoleh skor rata-rata 4.18, yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas sesuai aturan rumah sakit. Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam etos kerja Islami karena menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan komitmen terhadap tanggung jawab yang diamanahkan.

Pernyataan *“Dalam bekerja, saya sangat mengedepankan kejujuran karena kejujuran merupakan nilai utama dalam Islam karena kejujuran nilai utama dalam Islam.”* memperoleh skor rata-rata 4.42, termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kejujuran menjadi nilai utama dalam perilaku kerja tenaga keperawatan. Mereka melaksanakan tugas dengan integritas dan tanggung jawab moral, sesuai ajaran Islam bahwa kejujuran (sidq) adalah fondasi utama dalam berinteraksi dan bekerja.

Pernyataan *“Saya sangat bersungguh sungguh dan teliti dalam bekerja baik dan bermanfaat.”* memperoleh skor rata-rata 4.46, termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan melaksanakan tugas dengan penuh ketelitian dan

kesungguhan, sesuai prinsip *ihsan* dalam Islam, yaitu berbuat dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Pernyataan “*Saya selalu konsisten dan aktif dalam bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab.*” memperoleh skor rata-rata 4.34, yang termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki konsistensi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sikap ini menggambarkan nilai istiqamah, yaitu konsistensi dalam kebaikan yang menjadi bagian penting dari etos kerja Islami.

Pernyataan “*Saya selalu bersungguh-sungguh, sabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan serta bertawakal kepada Allah.*” memperoleh skor rata-rata 4.35, dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan memiliki kesabaran dan ketabahan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, seperti beban kerja tinggi dan tekanan emosional saat memberikan pelayanan kepada pasien. Kesabaran (*ṣabr*) merupakan nilai utama dalam Islam yang memperkuat etos kerja Islami seorang tenaga profesional.

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja Islami (Y) menunjukkan nilai rata-rata antara 4.18 hingga 4.46, yang termasuk dalam kategori baik hingga sangat baik. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki penerapan nilai-nilai etos kerja Islami yang kuat,

mencakup kejujuran, disiplin, kesungguhan, ketekunan, dan kesabaran dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan pandangan Jusuf & Santoso (2010) yang menekankan bahwa etos kerja Islami berakar pada keimanan dan orientasi ibadah, serta Nurcholis (2020) yang menegaskan bahwa nilai spiritual yang diinternalisasi dalam dunia kerja akan membentuk perilaku kerja yang profesional, amanah, dan penuh tanggung jawab.

#### **4.1.4 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), dan Etos Kerja Islami (Y). Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari masing-masing item pernyataan. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan tingkat signifikansi 5%.

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang hendak diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden ( $n$ ) = 65, maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,244 ( $df = n - 2 = 63$ ).

Berdasarkan data dari table 4.3 sampai 4.6 dimasukkan Rumus Validitas dan analisa dengan bantuan SPSS. Hasil Uji Validitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Kode	R Hitung	≈	R Tabel Sig 5% (df=65-2)	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0.837	>	0.244	Valid
	X1.2	0.908	>	0.244	Valid
	X1.3	0.696	>	0.244	Valid
	X1.4	0.852	>	0.244	Valid
Lingkungan (X2)	X2.1	0.870	>	0.244	Valid
	X2.2	0.746	>	0.244	Valid
	X2.3	0.742	>	0.244	Valid
	X2.4	0.704	>	0.244	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.743	>	0.244	Valid
	X3.2	0.726	>	0.244	Valid
	X3.3	0.716	>	0.244	Valid
	X3.4	0.763	>	0.244	Valid
Etos Kerja Islami (Y)	Y1	0.795	>	0.244	Valid
	Y2	0.768	>	0.244	Valid
	Y3	0.835	>	0.244	Valid
	Y4	0.737	>	0.244	Valid
	Y5	0.760	>	0.244	Valid
	Y6	0.768	>	0.244	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada Tabel 4.8, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244). Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item X1.2 sebesar 0,908, sedangkan nilai

terendah pada X1.3 sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa keempat butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja valid dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan hasil yang valid, di mana seluruh nilai  $r$  hitung (0,704–0,870) lebih besar dari  $r$  tabel. Artinya, setiap butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja mampu merepresentasikan kondisi lingkungan kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo sesuai dengan indikator yang ditetapkan. Kemudian, variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), seluruh item juga dinyatakan valid dengan nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,716 hingga 0,763. Dengan demikian, butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu menggambarkan motivasi kerja tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo secara konsisten dan sesuai dengan konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian. Terakhir, untuk variabel Etos Kerja Islami ( $Y$ ), keenam item pernyataannya memiliki nilai  $r$  hitung antara 0,737 hingga 0,835 yang seluruhnya lebih besar dari  $r$  tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada variabel Etos Kerja Islami layak digunakan untuk menilai perilaku kerja tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo yang mencerminkan nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bekerja.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel menghasilkan jawaban yang stabil dan tidak berubah apabila diberikan pada kondisi yang sama. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai  $\alpha > 0,600$ .

Berdasarkan data dari table 4.3 sampai 4.6 dimasukkan Rumus Reabilitas dan analisa dengan bantuan SPSS. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0.826	4	Reliabel
2	Lingkungan (X2)	0.755	4	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.686	4	Reliabel
4	Etos Kerja Islami (Y)	0.869	6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.9, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Variabel *Etos Kerja Islami (Y)* memiliki nilai tertinggi sebesar 0,869 yang menunjukkan tingkat keandalan sangat baik, sedangkan *Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)* memiliki nilai 0,686 yang

juga memenuhi kriteria reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Disiplin Kerja* ( $X_1$ ), *Lingkungan Kerja* ( $X_2$ ), *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ), dan *Etos Kerja Islami* ( $Y$ ) memiliki konsistensi internal yang memadai, sehingga instrumen kuesioner dapat digunakan secara andal untuk mengukur variabel-variabel penelitian pada tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda, terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji Asumsi Klasik dilakukan agar hasil Analisis Regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Etos Kerja Islami ( $Y$ ) pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo dapat diinterpretasikan dengan benar. Pengujian meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, menggunakan bantuan program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

##### 1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dalam konteks penelitian ini, Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Etos Kerja Islami ( $Y$ ) pada

tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo dapat dianalisis secara parametrik. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan sumber dari data kuantitatif yang telah di kumpulkan peneliti sebelumnya, dan analisa dengan bantuan SPSS.

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.57169217	
Most Extreme Differences	Absolute	0.066	
	Positive	0.066	
	Negative	-0.053	
Test Statistic			0.066
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			0.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.676	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.664
		Upper Bound	0.688
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.676, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## **2. Uji Multikolinearitas (*Tolerance & VIF*)**

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi, model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi-asumsi klasik, seperti bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas diterapkan untuk memastikan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang digunakan untuk memprediksi Etos Kerja Islami ( $Y$ ) tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lain.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin (X1)	0.412	2.428
	Lingkungan (X2)	0.422	2.369
	Motivasi Kerja (X3)	0.301	3.318
a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)			

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Variabel Disiplin Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,412 dengan VIF 2,428; Lingkungan Kerja memiliki Tolerance 0,422 dengan VIF 2,369; dan Motivasi Kerja memiliki Tolerance 0,301 dengan VIF 3,318. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak memiliki hubungan korelasi tinggi antarvariabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Disiplin, Lingkungan, dan Motivasi Kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam memprediksi Etos Kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

### 3. Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan. Dalam konteks penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki penyebaran residual yang konstan. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan kriteria sebagai berikut:

- nilai Sig. > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai Sig.  $\leq$  0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.352	1.076		4.046	0.000
	Disiplin (X1)	0.027	0.085	0.058	0.313	0.755
	Lingkungan (X2)	-0.004	0.089	-0.007	-0.040	0.968
	Motivasi Kerja (X3)	-0.214	0.108	-0.423	-1.969	0.054

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,755,

Lingkungan Kerja sebesar 0,968, dan Motivasi Kerja sebesar 0,054, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki varian residual yang konstan (homoskedastis). Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian pengaruh Disiplin, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### **4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Islami ( $Y$ ) pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dalam memengaruhi tingkat etos kerja Islami tenaga keperawatan yang menjadi responden penelitian. Model persamaan dasar regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan sumber data dari data primer dengan menggunakan program SPSS versi 25, Hasil Analisis Regresi Linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.593	1.847		3.028	0.004
	Disiplin (X1)	0.360	0.146	0.283	2.473	0.016
	Lingkungan (X2)	0.369	0.153	0.273	2.418	0.019
	Motivasi Kerja (X3)	0.490	0.186	0.351	2.629	0.011

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.593 + 0.360X_1 + 0.369X_2 + 0.490X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja Islami

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

e = Error (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi linear berganda. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,593 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai = 0 atau tidak ada, maka nilai Etos Kerja Islami (Y) tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo tetap berada

pada angka 5,593. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, perawat di RS Muhammadiyah Ponorogo sudah memiliki tingkat etos kerja Islami yang cukup tinggi.

2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.360 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor Etos Kerja Islami sebesar 0.360 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi sebesar 0.016 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Sehingga  $H_0$  di tolak, dan  $H_1$  di terima. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo, maka semakin tinggi pula etos kerja Islami yang mereka miliki.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.369 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor Etos Kerja Islami sebesar 0.369 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0.019 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Sehingga  $H_0$  di tolak, dan  $H_2$  di terima. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang kondusif di RS Muhammadiyah Ponorogo mendukung peningkatan etos kerja Islami tenaga keperawatan.

4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.490 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan Etos Kerja Islami sebesar 0.490 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0.011 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Sehingga  $H_0$  di tolak, dan  $H_3$  di terima. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan etos kerja Islami yang lebih kuat di lingkungan RS Muhammadiyah Ponorogo.

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear berganda, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Etos Kerja Islami. Dengan demikian, peningkatan disiplin, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan motivasi kerja akan bersama-sama meningkatkan etos kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

#### **1. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap

variabel dependen Etos Kerja Islami (Y) secara terpisah. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.593	1.847		3.028	0.004	
	Disiplin (X1)	0.360	0.146	0.283	2.473	0.016	
	Lingkungan (X2)	0.369	0.153	0.273	2.418	0.019	
	Motivasi Kerja (X3)	0.490	0.186	0.351	2.629	0.011	

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)

Rumus t tabel :  $df = n - k - 1$

Keterangan :

$n$  : jumlah sampel/resonden.

$K$  : jumlah Variabel Independen

Rumus t hitung :

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan :

$t$  :  $t$  hitung

$b$  : Koefisien regres

$sb$  : standart error

a) Pengujian Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja Islami (Y)

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$  Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami.
- $H_1 : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$  Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami.

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja sebesar 0.016, sedangkan nilai  $t$  hitung sebesar 2.473. Karena nilai Sig.  $0.016 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan tenaga keperawatan, semakin baik pula penerapan nilai-nilai etos kerja Islami yang tercermin dalam tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja di RS Muhammadiyah Ponorogo.

b) Pengujian Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Islami (Y)

Hipotesis:

- $H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$  Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami.

- $H_1 : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$  Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.019, dengan nilai t hitung sebesar 2.418. Karena nilai Sig.  $0.019 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami tenaga keperawatan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja baik dari segi fasilitas, hubungan antar rekan, maupun suasana kerja, maka semakin tinggi pula tingkat penerapan etos kerja Islami di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

c) Pengujian Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Etos Kerja Islami (Y)

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$  Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami.
- $H_1 : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$  Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja sebesar 0.011, dengan nilai t hitung sebesar 2.629. Karena nilai Sig.  $0.011 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami tenaga keperawatan. Dengan kata lain, tenaga keperawatan yang

memiliki dorongan kerja tinggi, baik karena kebutuhan pribadi, tanggung jawab profesional, maupun nilai keagamaan cenderung menunjukkan etos kerja Islami yang lebih baik dalam menjalankan tugas pelayanan di RS Muhammadiyah Ponorogo. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), ketiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Etos Kerja Islami. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan etos kerja Islami pada tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

## **2. Uji Simultan (Uji F)**

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja Islami ( $Y$ ). Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis secara simultan, apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki hubungan secara kolektif dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

- Jika nilai Sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Hasil Uji Simultan dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.660	3	107.887	41.628	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.094	61	2.592		
	Total	481.754	64			
a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)						

Rumus F hitung :  $df1 = K$

$$df2 = n - k - 1$$

$n$  : jumlah sampel/resonden.

$K$  : jumlah Variabel Independen

Rumus F hitung :

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

F : F hitung

MSR : Mean Square Regresio

MSE : Mean Square Error

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 41.628 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi kerja secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya etos kerja Islami tenaga keperawatan yang tercermin dalam sikap profesional, tanggung jawab, dan nilai-nilai spiritual dalam bekerja.

#### **4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen (Etos Kerja Islami). Nilai Koefisien Determinasi berada antara 0 hingga 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati angka 1, maka kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4. Nilai R, R<sup>2</sup>, dan Adjusted R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.820 <sup>a</sup>	0.672	0.656	1.60988
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)				

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai R Square sebesar 0.672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,2% variasi perubahan Etos Kerja Islami dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor individu lainnya. Nilai R sebesar 0.820 menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen dengan Etos Kerja Islami. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif yang di Analisa menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan skala likert 1-5 terhadap tanggapan responden, seluruh variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), dan Etos Kerja Islami (Y) menunjukkan nilai rata-rata yang berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki perilaku kerja yang positif dan mencerminkan penerapan nilai-nilai

Islam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berikut pembahasan secara rinci untuk masing-masing variabel:

### **1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,360 dan nilai t hitung sebesar 2.473 dengan Sig. 0.016 < 0.05, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan tenaga keperawatan, semakin kuat pula penerapan nilai-nilai etos kerja Islami dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tenaga keperawatan memiliki skor rata-rata tinggi pada setiap indikator, yaitu antara 4.03 hingga 4.38, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki tingkat ketaatan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan kerja, waktu, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan. sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh ketentuan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, kedisiplinan yang diterapkan tenaga keperawatan tidak hanya mencerminkan profesionalisme kerja, tetapi juga merupakan bagian dari pelaksanaan nilai-nilai Islam yang menekankan amanah, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap

pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu bentuk konkret dari etos kerja Islami di lingkungan RS Muhammadiyah Ponorogo. Hasil ini juga sejalan dengan Penelitian Terdahulu milik Fatmawati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja Islami pegawai. Disiplin mencerminkan ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap waktu, serta kesungguhan dalam bekerja, nilai-nilai yang menjadi bagian integral dari etos kerja Islami. Dalam konteks RS Muhammadiyah Ponorogo, kedisiplinan tenaga keperawatan tercermin melalui ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur, dan pelaksanaan tanggung jawab sesuai prinsip amanah yang diajarkan dalam Islam. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya aspek administratif, tetapi juga bentuk ibadah dan manifestasi dari nilai iman dalam dunia kerja.

## **2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,369 dan nilai t hitung sebesar 2.418 dengan Sig. 0.019 < 0.05, maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>1</sub> di terima. yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Hal ini menggambarkan bahwa semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh tenaga keperawatan, maka semakin tinggi pula penerapan etos kerja Islami dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Variabel Lingkungan Kerja juga memperoleh skor rata-rata antara

3.98 hingga 4.29, dengan kategori baik. Hasil ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di RS Muhammadiyah Ponorogo dinilai sudah kondusif, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, penerangan, ventilasi, maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan antarpegawai. Hasil ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan efektivitas serta semangat kerja pegawai. Dalam konteks keislaman, lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan kondusif juga menjadi bagian dari kenyamanan spiritual (*tuma'ninah*) yang mendukung pelaksanaan etos kerja Islami. Artinya, suasana kerja yang baik bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat nilai-nilai religius dalam bekerja, seperti kebersamaan, tanggung jawab, dan keikhlasan.

Temuan ini sejalan dengan hasil Penelitian Tredahulu milik Saputri (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun sosial dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan perilaku kerja Islami karyawan. Dalam Islam, lingkungan kerja yang bersih, tertib, dan penuh keharmonisan dianggap mencerminkan nilai *thaharah* (kebersihan) dan *ukhuwah* (persaudaraan), yang menjadi fondasi terciptanya etos kerja Islami. Di RS Muhammadiyah Ponorogo, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan fasilitas ibadah berkontribusi terhadap meningkatnya semangat kerja Islami dan

pelayanan yang penuh keikhlasan.

### 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,490 dan nilai t hitung sebesar 2.629 dengan Sig. 0.011 < 0.05, maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>1</sub> di terima. yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja tenaga keperawatan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin kuat pula penerapan nilai-nilai etos kerja Islami dalam bekerja.

Hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tenaga keperawatan memiliki rata-rata skor antara 3.82 hingga 4.32, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan memiliki dorongan kerja yang kuat, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Mereka bekerja bukan semata karena imbalan materi, tetapi juga karena dorongan moral, dukungan sosial, dan nilai spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah. Temuan ini sejalan dengan teori Maslow dalam hierarki kebutuhan dan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja yang tinggi berakar pada niat yang ikhlas (ikhlas) dan semangat untuk berbuat baik (ihsan) sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, motivasi kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo menunjukkan

keselarasan antara dorongan spiritual dan profesionalisme kerja. Hasil ini mendukung Penelitian Terdahulu Wulansari (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami pegawai. Dalam teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan bersama. Ketika motivasi kerja didasari oleh niat ibadah dan keikhlasan, maka motivasi tersebut tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi, tetapi juga bernilai spiritual. Dalam konteks RS Muhammadiyah Ponorogo, tenaga keperawatan termotivasi oleh faktor spiritual, sosial, dan tanggung jawab profesional, sehingga semangat bekerja yang tinggi menjadi cerminan dari penghayatan terhadap nilai-nilai Islam dalam bekerja.

#### **4. Etos Kerja Islami (Y)**

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami (Y) dengan nilai F hitung sebesar 41.628 dan Sig.  $0.000 < 0.05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja Islami tenaga keperawatan. Disiplin yang kuat membentuk tanggung jawab, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan spiritual, dan motivasi kerja yang tinggi menumbuhkan keikhlasan dalam bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami memiliki nilai rata-rata tertinggi di antara

seluruh variabel, yaitu antara 4.18 hingga 4.46, dengan kategori baik hingga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo telah menerapkan nilai-nilai etos kerja Islami dalam keseharian, seperti kejujuran, kesungguhan, ketekunan, kesabaran, dan kedisiplinan.

Menurut Tasmara (2012), etos kerja Islami merupakan manifestasi dari keimanan yang diwujudkan dalam perilaku kerja yang penuh tanggung jawab, jujur, tekun, serta memiliki orientasi ibadah. Etos kerja Islami menjadikan pekerjaan bukan sekadar sarana mencari nafkah, tetapi juga bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi juga menanamkan nilai-nilai spiritual dalam setiap aktivitas pelayanan kesehatan. Secara teoritis, hasil pada penelitian tersebut juga memperkuat pandangan Tasmara (2012) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami tumbuh dari perpaduan antara faktor internal (seperti motivasi dan nilai spiritual) dan faktor eksternal (seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi). Dalam konteks RS Muhammadiyah Ponorogo, kombinasi ketiga faktor tersebut membentuk budaya kerja Islami yang mendorong peningkatan kinerja dan pelayanan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan hasil pembahasan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki

tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etos kerja Islami yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan keterpaduan antara profesionalisme dan nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan pekerjaan. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, kerja keras, dan keikhlasan menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja Islami yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit berbasis Islam tersebut.

## **5. Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki beberapa implikasi penting, baik secara praktis maupun akademis. Temuan ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, tetapi juga menjadi dasar strategis bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas dan spiritualitas tenaga keperawatan. Adapun implikasi penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **1) Implikasi bagi Manajemen Rumah Sakit**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Temuan ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen RS Muhammadiyah Ponorogo untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang

berbasis pada nilai-nilai Islam. Manajemen rumah sakit dapat:

- a. Mengembangkan program pembinaan kedisiplinan yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan administratif, tetapi juga menanamkan kesadaran spiritual bahwa disiplin adalah bentuk amanah dan tanggung jawab ibadah.
- b. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan bernuansa religius, seperti penyediaan ruang ibadah yang layak, suasana kerja harmonis, serta sistem kerja yang mencerminkan nilai ukhuwah dan kejujuran.
- c. Merancang program peningkatan motivasi kerja berbasis nilai Islami, seperti kegiatan kajian rohani, pelatihan etika kerja Islami, dan penghargaan bagi pegawai berprestasi dengan pendekatan spiritual.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan manajerial untuk memperkuat budaya kerja Islami di lingkungan rumah sakit, sehingga pelayanan kesehatan tidak hanya profesional, tetapi juga berlandaskan nilai keimanan dan ketulusan.

## 2) Implikasi bagi Karyawan atau Tenaga Keperawatan

Bagi tenaga keperawatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Etos kerja Islami yang tinggi tercermin dari disiplin, kejujuran, kesungguhan, dan kerja ikhlas

dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, tenaga keperawatan diharapkan mampu:

- a. Menjaga konsistensi perilaku kerja Islami dalam setiap aktivitas pelayanan.
- b. Memahami bahwa tanggung jawab terhadap pasien merupakan amanah yang harus dijalankan dengan niat ibadah.
- c. Meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme dengan meneladani nilai-nilai Islam seperti sabar, ihsan, dan istiqamah dalam bekerja.

Dengan kesadaran ini, tenaga keperawatan tidak hanya berorientasi pada hasil kerja semata, tetapi juga pada nilai keberkahan dan ridha Allah SWT sebagai tujuan utama dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3) Implikasi bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian tentang etos kerja Islami dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor rumah sakit berbasis Islam. Penelitian ini memperkuat teori bahwa faktor-faktor manajerial seperti disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan erat dengan pembentukan perilaku kerja Islami.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil ini dapat dijadikan referensi empiris untuk mengembangkan model penelitian baru yang melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan Islami, budaya

organisasi Islami, atau komitmen spiritual kerja guna memperdalam pemahaman tentang manajemen SDM dalam perspektif Islam. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai praktis bagi dunia kerja, tetapi juga memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan konsep etos kerja Islami dalam literatur manajemen modern.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh disiplin, lingkungan, dan motivasi terhadap etos kerja islami di RS Muhammadiyah Ponorogomaka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti tenaga keperawatan Rs Muhammadiyah Ponorogo memiliki tingkat ketaatan dan tanggungjawab yang tinggi terhadap peraturan kerja, waktu, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti Lingkungan kerja di Rs Muhammadiyah Ponorogo dinilai sudah kondusif, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, penerangan, ventilasi, maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan antar pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti tenaga keperawatan memiliki dorongan kerja yang kuat, baik secara intrinsik dan ekstrinsik. Mereka bekerja bukan semata karna imbalan materi, tetapi juga karna dorongan moral, dukungan sosial dan nilai spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah.

4. Disiplin, Lingkungan, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,672. Hal ini berarti 67,2% berarti etos kerja islami dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut :

1. Bagi RS Muhammadiyah
  - a) Bagi RS Muhammadiyah di harapkan dapat mempertahankan kualitas kinerja karyawan agar dapat menstabilkan dan juga meningkatkan pelayanan yang baik guna tercapainya kepuasan pasien, khususnya pada pasien rawat inap.
  - b) Bagi RS Muhammadiyah dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi, demi memastikan bahwa penelitian yang di jalankan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.
2. Bagi Peneliti yang akan Datang
  - a) Penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa mendampingi dalam pengisian kuesioner secara langsung, sehingga bisa mendapatkan hasil informasi yang diberikan responden secara maksimal dengan tambahan metode wawancara.
  - b) Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah responden yang ada di RSU Muhammadiyah Ponorogo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Wijayanti, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Harsono No, J. R., Pasar Minggu, R., Selatan, J., & Jakarta, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia setyaji. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Bustomi, F. A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Pedaging Bumdes Prambon Madiun*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Fatmawati. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syraiah Jiwan Madiun. *IAIN PONOROGO*, 2507(February), 1–9.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Febriarhamadini, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. 1–23.
- George R. Terry. (2013). *Dasar dasar manajemen*. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)

- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). *Multivariate Data Analysis.pdf*. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Hariyani, D. S. (2021). *Manajemen Keuangan 1*.  
<http://eprint.unipma.ac.id/168/1/82>. repository diyah santi.pdf
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hartono, S., & Farida, U. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*.  
<https://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/3660>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermayanti, Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember, 8(23), 755–766*.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 387–396*.  
<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Jusuf, H., & Santoso, S. (2010). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora, 115–125*.
- Kasidin. (2010). Perspektif teori perilaku organisasi pada era milenium ketiga. *ProBank, 1(3), 1–18*.
- Mangkunegaran, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Garnasih.

MUNAWAROH, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.*

Nurcholis. (2020). Kepemimpinan Islami dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam.*

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>

Rodiyana, N., & Pamungkas, ibrahim bali. (2024). *Perilaku organisasi* (Vol. 4, Issue 1).

Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>

Sakti, D. P. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. A. Wardana (ed.)). Intelektual Manifes Media.

Salasiah, Jamil, Jubaidi, A., & Ghufron. (2020). Human Resource Management in the Organization. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 10(3), 11627–11634. <https://doi.org/10.24247/ijmperdjun20201111>

Saputri, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di

- Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Inhil.  
*Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Septiyawan, A. D. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD New Tweety Magetan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta Bandung.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 388–399. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.68>
- Zainal, A. (2017). *Etika Bisnis dalam Islam*. Deepublish

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI DI RSU MUHAMMADIYAH PONOROGO

---

Saudara/i responden yang terhormat,

Dengan ini saya :

Nama : Titah Nurrahma

NIM : 21415502

Prodi : Manajemen

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Di Rs Muhammadiyah Ponorogo”**. Maka saya mohon kesediaan saudara/i untuk bersedia mengisi kuisisioner ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Identitas saudara/i akan terjamin kerahasiaannya sesuai dengan etika dalam penelitian. Jawaban atas pernyataan pada kuisisioner ini semata-mata hanyalah diperuntukkan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan dan kesediaan saudara/i mengisi kuisisioner saya ucapkan terimakasih.

**Petunjuk Pengisian :**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berilah tanda Check List ( √ ) pada jawaban yang menurut anda sesuai
3. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
4. Keterangan :

Point 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Point 2 = Tidak Setuju (TS)

Point 3 = Netral (N)

Point 4 = Setuju (S)

Point 5 = Sangat Setuju (SS)

**Kriteria Responden :**

Perawat Rs Muhammadiyah Ponorogo

**Deskripsi Responden :**

- 1) Nama : .....
- 2) Usia Responden : .....
- 3) Jenis Kelamin :  Perempuan

Laki – laki

## PERNYATAAN KUESIONER

### 1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Konsisten hadir</b>					
Saya selalu datang sesuai dengan jam yang di tentukan sebagai bentuk kedisiplinan dan Amanah dalam bekerja.					
<b>Taat terhadap prosedur</b>					
Dalam bekerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah di tetapkan rumah sakit sebagai wujud tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan.					
<b>Tindakan korektif</b>					
Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang sudah di tetapkan sebagai konsekuensi atas Amanah yang harus di jaga.					
<b>Tanggung jawab dalam pekerjaan</b>					
Saya selalu melakukan tanggung jawab sesuai tugas saya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.					

## 2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	STS	TS	N	S	S
<b>Sarana prasarana</b>					
Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.					
<b>Fasilitas</b>					
Tempat kerja saya menyediakan fasilitas umum yang bersih dan nyaman seperti tempat beribadah, tempat istirahat, toilet.					
<b>Suasana tempat kerja</b>					
siklus udara, penerangan, dan kebersihan di tempat kerja saya sudah cukup nyaman untuk beraktivitas.					
<b>Hubungan rekan kerja</b>					
Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik kompak, dan tetap menjaga persaudaraan sebagai umat beragama.					

## 3. Variabel Motivasi (X3)

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebutuhan fisiologi</b>					
Saya merasa bersyukur kebutuhan dasar seperti waktu istirahat, gaji, dan upah yang saya dapatkan sudah cukup dan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan tenang.					
<b>Kebutuhan social</b>					
Saya sangat bersyukur dan bersemangat kerja ketika mendapatkan support (dorongan) dari keluarga, pasangan, rekan kerja, pimpinan.					
<b>Kebutuhan penghargaan</b>					
Saya merasa termotivasi jika mendapatkan pujian dan pengakuan atas pencapaian saya					
<b>Kerelaan Kerja</b>					
Saya bekerja dengan niat tulus dan meyakini bahwa pekerjaan saya adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.					

#### 4. Variabel Etos Kerja Islami (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kerja keras</b>					
Saya selalu tidak mudah menyerah dan selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk ikhtiar.					
<b>Disiplin</b>					
saya adalah orang yang disiplin dalam bekerja sebagai cerminan etos kerja Islami.					
<b>Tanggung jawab</b>					
Dalam bekerja, saya sangat mengedepankan kejujuran karena kejujuran merupakan nilai utama dalam Islam karena kejujuran nilai utama dalam Islam.					
<b>Jujur</b>					
Saya sangat bersungguh-sungguh dan teliti dalam bekerja baik dan bermanfaat.					
<b>Rajin</b>					
Saya selalu konsisten dan aktif dalam bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab.					
<b>Tekun</b>					
Saya selalu bersungguh-sungguh, sabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan serta bertawakal kepada Allah.					

## Lampiran 2. Data Identitas Responden

### DATA RESPONDEN

No	Nama Lengkap	Usia	Jenis Kelamin	Profesi Di RS Muhammadiyah Ponorogo
1	Yuli devi	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
2	Yunita Rizki K	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
3	Rifka Annisa	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
4	Indraswari	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
5	Dewi Ratna Sari	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
6	Ida yunita fridayanti	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
7	Juliani Vitasari	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
8	Wahyu Bunga R	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
9	Yanti Ekasari	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
10	Nur Iftitah Kamila	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
11	Lina ika lutfiana	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
12	Handa tri nurcahyo	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
13	Indah Khusuma Wardani	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
14	Sariyanti	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
15	Eka nur aisah	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
16	Eka Y	45-55 Tahun	Perempuan	Perawat
17	Helmy Cahyo Nugroho	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
18	Anita Dwi Fatmawati	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
19	Henes Nurianto	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
20	Arie Agus Pambudiarto	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
21	Mohamad Rizal febrinaldo	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
22	Alif Ratih Purwasih	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
23	Benny adi p	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
24	y	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
25	Imam Muhrozi	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
26	Hanny Puji Lestari	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
27	Yulli yanti	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
28	Inisial S	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
29	Alif mualifah	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
30	Elna Indrianto	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
31	Nuryani	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
32	Ulfa wahyuningtias	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
33	Haniatul Fitriyah	33-44 Tahun	Perempuan	perawat

No	Nama Lengkap	Usia	Jenis Kelamin	Profesi Di RS Muhammadiyah Ponorogo
34	Putri Ayudya Ariyanti	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
35	Fahizin Hidayanto	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
36	Muji Sri lestari	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
37	Destria ardiana putri	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
38	Elly Emayanti P	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
39	E	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
40	Widianingsih	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
41	Arif Mukhtari	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat ICU
42	Desi Purnia Sari	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
43	Agus Susanto	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
44	Feri Ardian Saputro	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
45	Nurul hidayah	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
46	Aldhitama Gobel	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
47	Taufiq Mustakim	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
48	Ahmad Ghalib Nuladani	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat Pelaksana
49	DI	21-32 Tahun	Perempuan	Ns
50	Edi Kasturi	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
51	Hariyadi Nugroho	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
52	Arifa Eka Fitriana	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
53	Eka andrayani	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
54	Eris tri	33-44 Tahun	Laki-laki	Perawat
55	Galuh Oktavia P	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
56	Fazya Fadilla Putri Baruri	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
57	Salfa Salsabila	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
58	Erdilla Shevia Pramesti	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat
59	rudi	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
60	Coryo Albert Conan Apriano	21-32 Tahun	Laki-laki	Perawat
61	Lailatul mahmudah	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
62	Nuril azizah	33-44 Tahun	Perempuan	Perawat
63	Yayan Katon	33-44 Tahun	Laki-Laki	Perawat
64	Alfian Syahroni	33-44 Tahun	Laki-Laki	Perawat
65	Erwina diyah kusuma	21-32 Tahun	Perempuan	Perawat

### Lampiran 3. Data jawaban Responden

#### 1. Variabel Disiplin (X1)

No. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1.	4	4	4	4	16
2.	4	4	4	4	16
3.	4	4	4	4	16
4.	4	4	4	4	16
5.	4	5	4	5	18
6.	4	4	4	5	17
7.	4	4	4	4	16
8.	5	5	4	5	19
9.	4	5	4	5	18
10.	5	5	5	5	20
11.	5	5	4	5	19
12.	5	5	5	5	20
13.	4	4	4	4	16
14.	4	4	4	4	16
15.	5	5	5	5	20
16.	5	5	4	5	19
17.	4	4	4	4	16
18.	4	4	4	4	16
19.	4	4	4	4	16
20.	5	4	4	4	17
21.	5	5	5	5	20
22.	5	5	5	5	20
23.	4	4	4	4	16
24.	4	4	4	4	16
25.	5	5	5	5	20
26.	5	5	4	5	19
27.	5	5	5	5	20
28.	4	4	4	4	16
29.	4	4	4	4	16
30.	4	4	4	4	16

No. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
31.	5	5	4	5	19
32.	4	4	4	4	16
33.	4	4	4	4	16
34.	4	4	4	4	16
35.	4	4	4	4	16
36.	5	5	5	5	20
37.	4	4	4	4	16
38.	4	4	2	4	14
39.	5	5	5	5	20
40.	5	5	4	5	19
41.	4	4	4	4	16
42.	4	4	4	4	16
43.	4	5	4	5	18
44.	5	4	2	4	15
45.	5	5	4	4	18
46.	4	4	4	4	16
47.	4	4	4	4	16
48.	5	5	1	5	16
49.	4	5	4	5	18
50.	5	5	5	5	20
51.	4	4	4	4	16
52.	4	4	4	4	16
53.	2	2	2	2	8
54.	4	4	2	5	15
55.	5	5	4	5	19
56.	5	5	5	5	20
57.	4	5	4	4	17
58.	5	4	4	5	18
59.	4	4	4	4	16
60.	4	4	4	4	16
61.	4	4	4	2	14
62.	4	4	4	4	16

No. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
63.	5	5	5	5	20
64.	5	5	5	5	20
65.	2	4	4	4	14

2. Variabel Lingkungan (X2)

No. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1.	4	4	4	5	17
2.	4	4	4	4	16
3.	4	4	4	4	16
4.	4	4	4	4	16
5.	4	4	4	4	16
6.	4	4	4	5	17
7.	2	4	4	4	14
8.	5	5	5	5	20
9.	4	4	5	5	18
10.	5	5	5	5	20
11.	5	5	5	5	20
12.	5	5	5	5	20
13.	2	4	4	4	14
14.	4	4	4	4	16
15.	5	5	4	4	18
16.	5	4	5	4	18
17.	2	4	4	4	14
18.	4	4	4	4	16
19.	4	4	4	4	16
20.	4	5	5	4	18
21.	5	5	4	5	19
22.	5	4	4	5	18
23.	4	4	4	4	16
24.	2	2	4	4	12
25.	5	5	5	5	20
26.	4	5	5	5	19
27.	4	5	4	4	17
28.	4	4	4	4	16
29.	4	4	4	4	16
30.	2	4	2	4	12
31.	4	4	4	5	17

No. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
32.	4	4	4	4	16
33.	2	4	4	5	15
34.	4	4	4	4	16
35.	2	4	4	4	14
36.	5	5	5	5	20
37.	4	4	4	4	16
38.	4	4	4	4	16
39.	5	5	5	5	20
40.	4	4	4	4	16
41.	4	4	4	4	16
42.	4	4	4	4	16
43.	4	4	4	4	16
44.	4	4	4	4	16
45.	4	4	5	4	17
46.	4	4	4	4	16
47.	4	4	4	4	16
48.	5	5	5	5	20
49.	4	4	4	5	17
50.	4	5	5	4	18
51.	4	4	4	4	16
52.	4	4	4	4	16
53.	4	4	4	4	16
54.	2	5	4	2	13
55.	5	5	5	4	19
56.	5	5	5	5	20
57.	4	5	4	4	17
58.	4	4	4	4	16
59.	4	4	4	4	16
60.	5	5	5	5	20
61.	4	4	2	4	14
62.	4	4	4	4	16
63.	5	5	4	5	19
64.	5	5	4	5	19
65.	2	4	4	4	14

3. Variabel Motivasi (X3)

No. Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1.	4	4	4	3	15
2.	2	4	3	3	12

No. Reponden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
3.	4	4	4	4	16
4.	4	4	4	4	16
5.	2	4	5	5	16
6.	2	4	4	4	14
7.	2	4	4	4	14
8.	4	5	5	5	19
9.	2	5	4	5	16
10.	5	5	4	5	19
11.	5	5	4	5	19
12.	4	5	5	5	19
13.	4	4	4	4	16
14.	4	4	2	4	14
15.	4	4	4	5	17
16.	4	5	4	4	17
17.	2	5	4	4	15
18.	4	5	2	4	15
19.	4	4	4	4	16
20.	4	4	4	5	17
21.	5	4	5	4	18
22.	4	5	5	5	19
23.	4	4	4	4	16
24.	2	4	4	4	14
25.	5	5	5	5	20
26.	4	5	4	5	18
27.	4	4	4	5	17
28.	2	4	4	4	14
29.	4	4	4	4	16
30.	2	4	4	4	14
31.	4	4	4	4	16
32.	4	4	4	4	16
33.	4	4	4	4	16
34.	4	4	4	4	16
35.	2	4	4	4	14
36.	5	5	5	5	20
37.	4	4	4	4	16
38.	4	4	4	4	16
39.	5	5	5	5	20
40.	4	5	4	4	17
41.	4	4	4	4	16

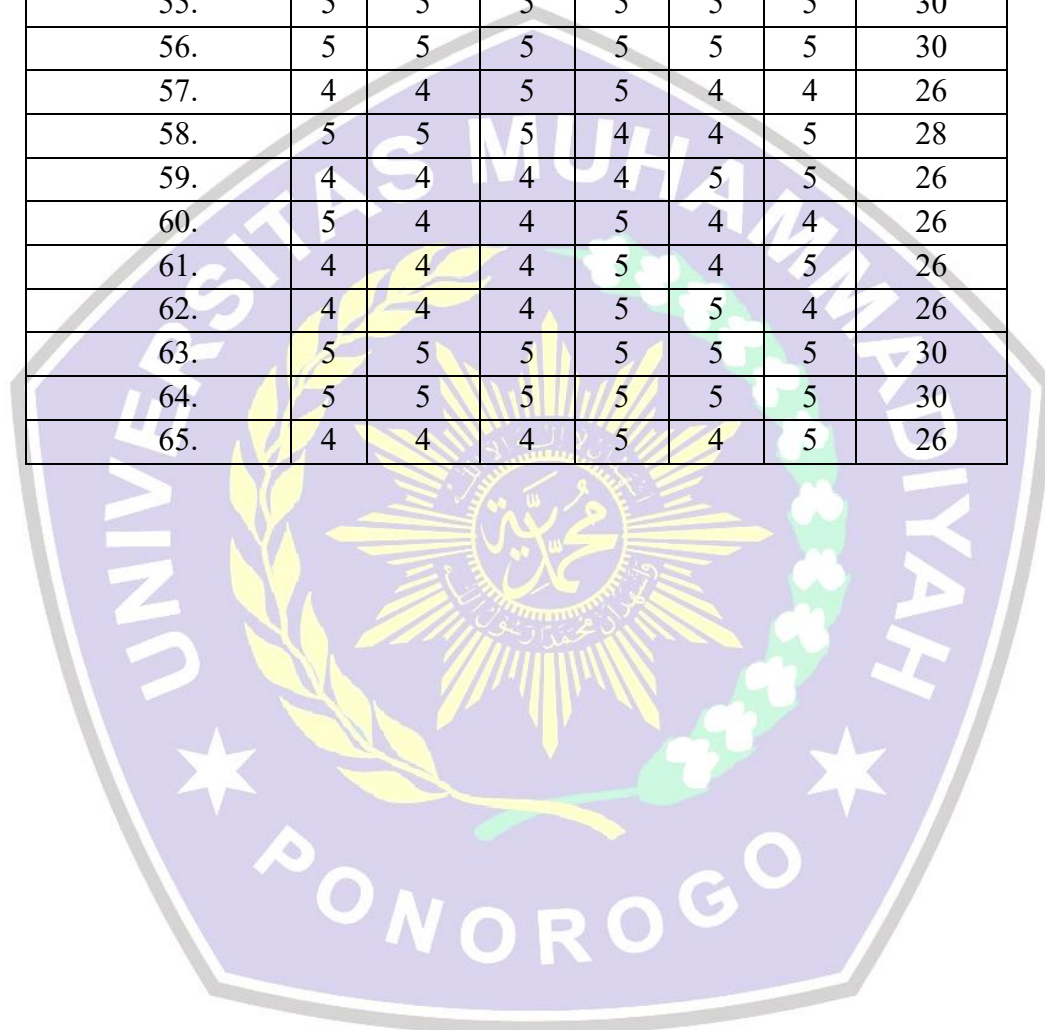
No. Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
42.	4	4	4	4	16
43.	4	4	4	5	17
44.	4	4	4	4	16
45.	5	5	5	5	20
46.	4	4	4	4	16
47.	4	4	4	4	16
48.	4	4	2	5	15
49.	4	5	5	5	19
50.	4	5	5	5	19
51.	4	4	4	4	16
52.	4	4	4	4	16
53.	3	4	3	3	13
54.	4	3	3	4	14
55.	4	5	5	5	19
56.	5	5	5	5	20
57.	4	4	5	4	17
58.	4	4	4	5	17
59.	4	4	4	4	16
60.	5	5	4	4	18
61.	4	4	4	4	16
62.	4	4	4	4	16
63.	5	5	5	5	20
64.	5	5	5	5	20
65.	2	4	4	4	14

4. Variabel Etos Kerja Islami (Y1)

No. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1.	3	3	4	4	4	4	22
2.	4	3	3	4	4	4	22
3.	4	4	4	4	3	3	22
4.	4	4	4	4	3	3	22
5.	4	5	5	5	4	4	27
6.	4	4	5	5	5	4	27
7.	4	4	3	3	4	4	22
8.	5	5	5	4	5	5	29
9.	5	5	4	4	4	5	27
10.	5	4	5	5	4	5	28

No. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
11.	4	5	5	5	5	5	29
12.	5	5	5	5	4	5	29
13.	3	3	4	4	4	4	22
14.	4	3	4	4	4	4	23
15.	5	4	5	5	5	4	28
16.	4	4	5	5	5	4	27
17.	4	4	3	4	4	4	23
18.	4	4	4	3	4	4	23
19.	4	4	4	4	3	4	23
20.	4	4	5	4	5	5	27
21.	5	5	5	5	5	4	29
22.	5	5	5	5	5	4	29
23.	4	4	4	4	4	3	23
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	5	5	5	5	4	5	29
26.	5	4	5	4	5	5	28
27.	5	4	5	5	5	5	29
28.	4	4	5	5	5	5	28
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	4	4	4	4	4	4	24
31.	4	4	4	4	4	4	24
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	4	4	4	4	4	24
34.	4	4	4	4	4	4	24
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	5	5	5	5	5	5	30
37.	4	4	4	4	4	4	24
38.	4	4	4	4	4	4	24
39.	5	5	5	5	5	5	30
40.	4	4	4	5	4	4	25
41.	4	4	5	4	4	4	25
42.	4	4	4	5	4	4	25
43.	4	4	5	5	5	4	27
44.	4	4	4	5	4	4	25
45.	5	5	5	5	5	5	30
46.	4	4	5	4	4	4	25
47.	4	4	5	5	5	5	28
48.	5	5	5	5	5	5	30

No. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
49.	5	4	5	5	5	5	29
50.	5	5	5	5	5	5	30
51.	4	4	4	5	4	5	26
52.	5	4	4	4	4	5	26
53.	3	4	3	3	4	4	21
54.	4	2	4	4	4	3	21
55.	5	5	5	5	5	5	30
56.	5	5	5	5	5	5	30
57.	4	4	5	5	4	4	26
58.	5	5	5	4	4	5	28
59.	4	4	4	4	5	5	26
60.	5	4	4	5	4	4	26
61.	4	4	4	5	4	5	26
62.	4	4	4	5	5	4	26
63.	5	5	5	5	5	5	30
64.	5	5	5	5	5	5	30
65.	4	4	4	5	4	5	26



## Lampiran 4. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	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

Lampiran 5. F Tabel

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 <sub>8</sub>	199.500	215.70 <sub>7</sub>	224.583	230.162	233.98 <sub>6</sub>	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032



Lampiran 6. R Tabel

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 7. Hasil Cek Plagiasi



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**  
**LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN**  
Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp. (0352) 481124, Fax (0352) 461796, e-mail : lib@umpo.ac.id  
website : [www.library.umpo.ac.id](http://www.library.umpo.ac.id)  
TERAKREDITASI A  
(SK Nomor 00012/ LAP.PT/ I.2017)  
NPP. 3502102D2014337

---

**SURAT KETERANGAN**  
**HASIL SIMILARITY CHECK KARYA ILMIAH MAHASISWA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah ilmiah dengan rincian sebagai berikut :


Nama : TITAH NURRAHMA  
NIM : 21415502  
Judul : PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI TERHADAP ETOS  
KERJA ISLAMI DI RS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Fakultas / Prodi : S1 MANAJEMEN  
Dosen pembimbing :  
1. Titi Rapini, SE., MM  
2. Sujiono, SE.MM

Telah dilakukan check plagiasi berupa **Skripsi** di Lembaga Layanan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase plagiasi sebesar **20 %**

Demikian surat keterangan dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 26/01/2026  
Kepala Lembaga Layanan Perpustakaan

Yolan Priatna, S.IIP., M.A  
NIK. 19920528 202209 21

**NB: Dosen pembimbing dimohon untuk melakukan verifikasi ulang terhadap kelengkapan dan keaslian karya beserta hasil cek Turnitin yang telah dilakukan**

## Lampiran 8. Surat Keterangan Naskah Disetujui Terbit (LoA)



### JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta  
Alamat: Jl. Slamet Riyadi No. 361 Windan, Makamahji, Sukoharjo, Telp/Fax. (0271) 726156,  
Web: <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>. Email: [edunomika@gmail.com](mailto:edunomika@gmail.com)

#### SURAT KETERANGAN NASKAH DISETUJUI TERBIT (LoA)

No : 9.18922/Edunomika/B/1/2026

Dengan ini, Penyunting Jurnal EDUNOMIKA memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas :

Judul : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo  
Penulis : **Titah Nurrahma, Titi Rapini, Sujiono**  
Afiliasi/Institusi : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo  
Email : [titahnurrahma@gmail.com](mailto:titahnurrahma@gmail.com)  
Tanggal Kirim : 12 Desember 2025

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal EDUNOMIKA (terakreditasi Sinta 4) dan dapat kami terima sebagai bahan naskah untuk penerbitan Jurnal EDUNOMIKA pada Vol. 10 No. 01, 2026, dalam versi elektronik dan/atau cetak. Melalui surat keterangan ini, penulis tunduk pada ketentuan hak cipta Jurnal EDUNOMIKA [lihat *Author Guideline* di situs jurnal].

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit jurnal/majalah lain.

Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 7 Januari 2026  
Ketua Dewan Editor



M. Hasan Ma'ruf

## Lampiran 9. Berita Acara Bimbingan



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website :www.umpo.ac.id  
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT  
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/AK-PPJ/PT/IV/2020)

#### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Titah Nurrahma
2. NIM : 21415502
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : Ds.Bangun, Kec. Munjungan, Kab. Trenggalek, Jawa Timur
6. Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : September 2024 s/d Agustus 2025
8. Tanggal Mengajukan Skripsi :
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
15 Mei 2025	Proposal Revisi	
1 Juli 2025		
4 7-'25	Materi Revisi Proposal	
10-7-'25	Proposal Aee	
20-7-'25	Rumki Proposal	
27-7-2025	Perbaikan penyetilkan, beberapa dfinisi yg masih salah. Aee proposal dengan perbaikan	
30/7-2025	Aee proposal urus pembarsan buku acara jika agustus blm sidang	
4/8'25	Bab I Sd II Revisi	
14/8'25	Bab I, II 6 17 Aee	





# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

## FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id  
Akreditasi Institusi UNGGUL oleh BAN-PT  
(SK Nomor 2470/SK/BAN-PT/Ak/PT/VII/2025)


### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Titah Nurrahma
2. NIM : 21415502
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : RT18/RW03, Ds. Bangun, Kec. Munjungan, Kab. Trenggalek
6. Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : September 2025 s/d Agustus 2026
8. Tanggal Mengajukan Skripsi :
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
22.09.25	Bab IV Kedis	[Signature]
3 - Nov 25	Bab IV Kedis lagi	[Signature]
5 - Nov 25	Bab I s/d. V Ace	[Signature]
12 Nov 2025	Revisi bab V & 5 ada plagiasi susun draf artikel	[Signature]
23 Nov 2025	Ace dengan merapikan dan menabutkan besrapa pengtijkau	[Signature]



## Lampiran 10. Surat Izin Penelitian

	<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b> Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website www.umpo.ac.id Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT (SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)
<hr/>	
Nomor : 565/IV.4/PN/2025	Ponorogo, 3 Juli 2025
Hal : Ijin Penelitian	
Kepada :	
Yth. Kepala RS Muhammadiyah Ponorogo Jl. Diponegoro, No.50, Temenggungan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo.	
<i>Assalaamualaikum wr. wb.</i>	
Yang bertanda tangan di bawah ini :	
Nama	: NANING KRISTİYANA, SE, MM
NIK	: 19750921 201503 13
Jabatan	: Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Menerangkan bahwa mahasiswa :	
Nama	: Titah Nurrahma
NIM	: 21415502
Semester	: 8
Jurusan	: Manajemen
No. HP	: 081336371212
Lokasi/Objek	: RS Muhammadiyah Ponorogo
Lama Penelitian	: 3
Bidang	: Kesehatan
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin, Lingkungan, Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Di RS Muhammadiyah Ponorogo
Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Dalam hal ini mohon diberi kesempatan untuk mengadakan penelitian pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin guna melaksanakan tugas skripsi.	
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih. <i>Wassalaamualaikum wr. wb.</i>	
Wakil Dekan,	
