

**PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK (HYGIENE) DAN FAKTOR
INTRINSIK (MOTIVATOR) TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PT.
KARSA UTAMA DI KOTA GORONTALO**



Oleh
Immawan Muhajir Kadim, S.HI.
NIM 1420310099

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam
Program Studi Hukum Islam
Kosentrasi Keuangan dan Perbankan Syariah

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Immawan Muhajir Kadim
NIM : 1420310099
Jenjang : Magister
Program studi : Hukum Islam
Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



Immawan Muhajir Kadim
NIM : 1420310099

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Immawan Muhajir Kadim

NIM : 1420310099

Jenjang : Magister

Program Studi : Hukum Islam

Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



Immawan Muhajir Kadim

NIM: 1420310102



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK (HYIGIEN)
DAN FAKTOR INTRINSIK (MOTIVATOR)
TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PT. KARSA
UTAMA KOTA GORONTALO
Nama : Immawan Muhajir Kadim, S.H.I.
NIM : 1420310099
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Hukum Islam
Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah
Tanggal Ujian : 04 April 2016

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Ekonomi Islam (M.E.I).

Yogyakarta, 06 April 2016

Direktur,



Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul : PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK (HYGIEN) DAN FAKTOR INTRINSIK (MOTIVATOR) TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PT. KARSA UTAMA KOTA GORONTALO

Nama : Immawan Muhajir Kadim, S.H.I.

NIM : 1420310099

Program Studi : Hukum Islam

Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah

telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua/Penguji : Ahmad Rafiq, MA., Ph.D.

Pembimbing/Penguji : Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Akt.

Penguji : Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Akt



diuji di Yogyakarta pada tanggal 04 April 2016

Waktu : 15.00-16.00

Hasil/Nilai : 3.75/A

Predikat Kelulusan : ~~Memuaskan~~ / Sangat Memuaskan / ~~Cum Laude~~*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suna Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

***Pengaruh Faktor Ekstrinsik (Hygiene) Dan Faktor Intrinsik (Motivator)
Terhadap Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Pegawai Pt. Karsa Utama Di Kota
Gorontalo***

Yang ditulis oleh :

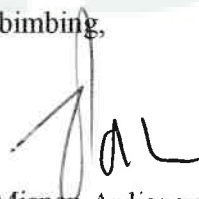
Nama : Immawan Muhajir Kadim
NIM : 1420310099
Jenjang : Magister (S2)
Program studi : Hukum Islam
Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syari'ah

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Maret 2016

Pembimbing,



Dr. Misnon Ardiansyah, S.E., M.Si., Akt

ABSTRAK

Immawan Muhajir Kadim, 09220038, **Pengaruh Faktor Ekstrinsik (Hygiene) Dan Faktor Intrinsik (Motivator) Terhadap Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Pegawai Pt. Karsa Utama Di Kota Gorontalo.** Tesis, Kosentrasi Keuangan dan Perbankan Syari'ah, Prodi Hukum Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pembimbing: Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Akt

Etos kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena tanpa adanya pegawai maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperdayakan sumber daya manusianya dengan baik dikarenakan Pengelolaan (manajemen) terhadap sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan etos kerja. Dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja tersebut salah satu aspek yang dapat mempengaruhi adalah motivasi. Tanpa adanya motivasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengetahui faktor-faktor atau motivasi-motivasi apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai.

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif.

Faktor ekstrinsik dapat menaikkan skor etos kerja pegawai sebesar 0,201 pada konstanta 19.262. Selanjutnya pengujian keeratan atau kekuatan pengaruh antara faktor ekstrinsik dengan etos kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Corelation*. Dari hasil pengujian koefisien korelasi (r) sebesar 0.476 dan koefisien determinasi (r^2) = 0.227 setelah diketahui harga koefisien korelasi, dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t, hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5.492$. Dengan demikian hubungan antara faktor ekstrinsik dengan etos kerja pegawai adalah sangat signifikan.

Faktor instrinsik dapat menaikkan skor etos kerja sebesar 0,488 pada konstanta 26.869. Selanjutnya pengujian keeratan atau kekuatan pengaruh antara faktor intrinsik dengan etos kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Corelation*. Dari hasil pengujian koefisien korelasi (r) sebesar 0.58 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,3362. Setelah diketahui harga koefisien korelasi, dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t Hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,0393$. Dengan demikian hubungan antara faktor ekstrinsik dengan etos kerja pegawai adalah sangat signifikan.

Kata Kunci: Faktor Ekstrinsik, Faktor Intrinsik, Etos Kerja.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan No. 05436/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	D	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain'....	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

Contoh:

فَعَلَ : Fa'ala

ذُكِرَ : Zukira

2. Vokal Rangkap

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َ يَ	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
َ وَ	Fathah dan Wau	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : Kaifa

هَوَّلَ : Haula

3. Maddah

Harkat dan	Nama	Huruf dan	Nama
------------	------	-----------	------

Huruf		Tanda	
اِي	Fathah dan Alif atau Ya	Ā	A dan garis di atas
ي	Kasrah dan Ya	î	I dan garis di atas
و	Dammah dan Wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

قَالَ : Qāla

رَمَى : Ramā

قِيلَ : Qīla

يَقُولُ : Yaqūlū

4. Ta Marbuṭah

a. Ta Marbuṭah Hidup

Ta marbuṭah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah huruf t.

Contoh:

مَدْرَسَةٌ : Madrasatun

b. Ta Marbuṭah Mati

Ta marbuṭah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah huruf h.

Contoh:

رِحْلَةٌ : Riḥlah

c. Ta Marbuṭah yang terletak pada akhir kata dan diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata tersebut dipisah maka transliterasi ta marbuṭah tersebut adalah huruf h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : Rauḍah al-aṭfāl

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab di lambangkan dengan tanda (◌◌). Transliterasi tanda syaddah atau tasydid adalah berupa dua huruf yang sama dari huruf yang diberi syaddah tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا : Rabbanā

6. *Kata Sandang Alif dan Lam*

a. *Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah*

Contoh:

الشَّمْسُ : Asy-syams

b. *Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah*

Contoh:

القَمَرُ : Al-qamaru

7. *Hamzah*

a. Hamzah di awal

Contoh:

أَمْرٌ : Umirtu

b. Hamzah di tengah

Contoh:

تَأْخُذُونَ : Ta'khuḏūna

c. Hamzah di akhir

Contoh:

سَيِّءٌ : Syai'un

8. *Penulisan Kata*

Pada dasarnya penulisan setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini

LEMBAR MOTTO

Sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lain

Selalu berpiki dan percaya bahwa kemampuan manusia itu tidak terbatas selama manusia tersebut mau berusaha dan mau melampaui batasan kemampuannya

Selalu berusaha dan optimis bahwa tidak ada usaha yang sia-sia



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, la haula wala quwata illa billahil 'aliyyil *adhzim*, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penelitian Tesis yang berjudul ***Pengaruh Faktor Ekstrinsik (Hygiene) Dan Faktor Intrinsik (Motivator) Terhadap Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Pegawai Pt. Karsa Utama Di Kota Gorontalo*** dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Shalawat dan salam saya haturkan kepada Nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang dari alam kegelapan menuju alam terang benderang di dalam kehidupan ini. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapat syafa'at darinya di hari akhir kelak. Amin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan Tesis ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Drs. H. Machasin., MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D., selaku direktur Pascasarjan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Akt, selaku dosen pembimbing penulis. Terimakasih penulis ucapkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga beliau beserta seluruh keluarga besar, khususnya ibu dan bapak, selalu mendapatkan rahmat dan hidayah Allah swt, serta dimudahkan, diberi keikhlasan dan kesabaran dalam menjalani kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat.
4. Segenap dosen Prodi Keuangan Perbankan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik,

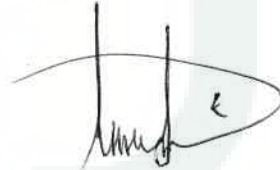
membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.

5. Seluruh staf Prodi Hukum Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian tesis ini. Semoga kebaikan dan keikhlasan bapak dan ibu mendapatkan pahala dan ridha-Nya
6. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Prof. Dr. H. Abd Kadim Masaong, M.Pd dan Mama Dra. Hj. Sumarni Amir Hamza, penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan doa dan biayanya selama ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan kepada keduanya. Amin.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Prodi Hukum Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Di sini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasanya tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Penulis



Immawan Muhajir Kadim

NIM : 09220038

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM..	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN DIREKTUR	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
MOTTO	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	8

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kerangka Teori.....	17
1. Etos Kerja.....	17
2. Ekstrinsik dan Intrinsik	26
a. Pengertian Ekstrinsik dan Intrinsik	26
b. Instrumen Faktor Ekstrinsik	30
1) Insentif.....	30
2) Fasilitas.....	36
3) <i>Human Relation</i>	36
4) Lingkungan Kerja.....	39
5) Kepemimpinan	42
c. Instrumen Faktor Intrinsik	53
1) Penghargaan	53
2) Promosi Jabatan.....	57
C. Kerangka konseptual	65
D. Hipotesis Penelitian.....	68
BAB III METODE PENELITIAN	69
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	69
B. Sumber Data.....	70
C. Populasi dan Sampel	71
D. Teknik Pengumpulan Data.....	71
E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	72
F. Tehnik Analisis Data.....	75
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	85
A. Hasil Analisis	85
1. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	85
2. Analisis Deskriptif	89
3. Uji Normalitas.....	99

4. Pengujian Hipotesis.....	100
a. Tabel Model <i>Summary</i>	100
b. Tabel Uji Anova.....	101
c. Tabel <i>Coefficients</i>	101
d. Uji Regresi dan Linieritas Variabel.....	102
1) Pengaruh Faktor Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja.....	102
2) Pengaruh Faktor Intrinsik Terhadap Etos Kerja.....	104
3) Pengaruh Insentif Terhadap Etos kerja	106
4) Pengaruh Fasilitas Terhadap Etos Kerja	107
5) Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja	107
6) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja	108
7) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja.....	109
8) Pengaruh Penghargaan Terhadap Etos Kerja.....	109
9) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Etos kerja	110
B. Pembahasan	110
BAB V PENUTUP.....	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Implikasi Penelitian.....	130
C. Keterbatasan Penelitian dan Saran	131
DAFTAR PUSTAKA.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel Variabel, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran.....	73
Tabel Hasil Uji Validitas X_1	86
Tabel Hasil Uji Validitas X_2	87
Tabel Hasil Uji Validitas Y	88
Tabel Reliability Statistic	89
Tabel Deskriptif Faktor Ekstrinsik.....	90
Tabel Deskriptif Faktor Intrinsik	93
Tabel Deskriptif Etos Kerja	96
Tabel Uji Normalitas Faktor Ekstrinsik	99
Tabel Uji Normalitas Faktor Intrinsik.....	99
Tabel Model Summary.....	100
Tabel Uji Anova.....	101
Tabel <i>Coefficients</i>	101
Tabel Uji Linieritas dari Faktor Ekstrinsik	103
Tabel Uji Linieritas dari Faktor Intrinsik.....	105

DAFTAR GAMBAR

Pengaruh Faktor Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Etos kerja	66
Pengaruh Instrumen Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Etos Kerja.....	66
Variabel yang Paling Mempengaruhi Etos Kerja	123
Instrumen yang Paling Mempengaruhi Etos Kerja.....	124



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Umum Penelitian	138
Lampiran 2: Tabel Quisioner Responden	141
Lampiran 3: Tabel Deskriptif.....	143
Lampiran 4: Tabel Uji Normalitas	144
Lampiran 5: Tabel Uji Signifikansi dan Linieritas	145
Lampiran 6: Uji Coefficient Per Hipotesis.....	146
Lampiran 7: Uji Model Summary.....	146
Lampiran 8: Uji Tabel Anova	147
Lampiran 9: Tabel T_{tabel}	148
Lampiran 10: DISTRIBUSI NILAI r_{tabel}	150
Lampiran 11: Persamaan Regresi X1	151
Lampiran 12: Persamaan Regresi X2.....	156
Lampiran 13: Quisioner Responden.....	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Uang merupakan salah satu benda atau fasilitas yang berfungsi untuk sebagai alat tukar menukar dalam kehidupan sehari-hari. Uang juga merupakan salah satu bagian umat manusia dalam menyambung hidup. Sebagaimana fungsi uang itu sendiri adalah digunakan untuk membeli kebutuhan sehari-hari baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder bahkan kebutuhan tersier. Untuk mendapatkan uang seseorang harus bekerja keras agar mendapatkannya. Hal ini dikarenakan seseorang tidak akan mendapatkan uang apabila seseorang tidak bekerja, dan seseorang tidak akan mendapatkan pekerjaan apabila lapangan pekerjaan yang tidak cukup tersedia dalam suatu negara.

Dunia pekerjaan merupakan tempat orang-orang bekerja untuk mencari penghasilan. Perusahaan dalam tiap tahun mencari sumber daya manusia baru untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan, maka tidak heran jika pada waktu yang sama banyak pegawai yang dipecat oleh perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan etos kerja dan kinerja dari seorang pegawai tersebut rendah.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan sumberdaya manusia berbeda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi

oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan etos kerja yang tinggi.¹

Salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu Etos kerja. Etos kerja karyawan merupakan bagian terpenting yang dimiliki oleh karyawan yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Etos kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan, sebagai dorongan emosional untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan atau instansi mereka bekerja. Terdapat Fakto-faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja bisa berasal dari diri karyawan itu sendiri, dari perusahaan, maupun dari lingkungan masyarakat atau lingkungan yang berada di luar perusahaan. Etos kerja yang berasal dari diri karyawan harus mendapat perhatian yang ekstra oleh pimpinan perusahaan, karena merekalah sebagai perencana sekaligus pelaksana proses keberhasilan perusahaan. tanpa adanya karyawan perusahaan tidak ada dapat beroperasi.

Pada Umumnya perusahaan mencari tenaga kerja baru dengan memberi persyaratan seperti: batas usia, pengalaman, ijazah, dan gaji yang diminta. Hal tersebut wajar dikemukakan mengingat perusahaan tersebut menghendaki tenaga kerja dengan etos kerja yang tinggi dan produktif. Dalam suatu perusahaan usia produktif pegawai atau tenaga kerja berkisar pada umur 20-50 tahun akan menjamin kelancaran produksi perusahaan, pendidikan dapat memudahkan dalam memberikan inovasi, pengalaman sangat berguna dalam penanganan “mesin

¹Stevianus, *Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rianto Prima Jaya*, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, 2015, hlm. 33-34

produksi”, sementara standar gaji penting dalam perencanaan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dan kelayakan profesionalisme seseorang.² Maka tidak heran apabila perusahaan-perusahaan besar yang telah memiliki tenaga kerja dengan kualitas baik, mereka akan mempertahankannya dengan berbagai fasilitas yang menggiurkan dan gaji yang tinggi, karena perpindahan tenaga kerja profesional adalah masalah dalam dunia usaha.

Adapun faktor yang menyebabkan kurang baiknya kinerja suatu organisasi adalah rendahnya etos kerja. Sebaliknya etos kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan sangat baik. Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan etos kerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.³

Meneurut Handoko Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yang kemudian digolongkan oleh Max Weber menjadi dua bagian yaitu faktor ekstrinsik (*hygiene*) dan faktor intrinsik (*motivator*). Ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau

² Dhanang Bayu Pratama, Bambang Swasto Sunuharyo, M. Soe' oed Hakam, *Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan Dan Jaringan Kabupaten Sampang)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 2015, hlm. 1

³ Stevianus, *Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rianto Prima Jaya*, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, 2015, hlm.

melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan. Yang termasuk dalam kategori ekstrinsik adalah gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Sedangkan faktor Intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri, yang termasuk dalam faktor intrinsik (motivator) adalah tanggung jawab, naik pangkat atau jabatan serta penghargaan.⁴

Pengelolaan (manajemen) terhadap sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan etos kerja. Dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja tersebut salah satu aspek yang dapat mempengaruhi adalah motivasi. Tanpa adanya motivasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai seperti yang dikatakan Manullang bahwa “motivasi sangat penting untuk mendorong individu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan.”⁵

Oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan diharapkan pihak perusahaan akan mendapatkan jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi etos kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan etos kerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.⁶

⁴ Handoko, TH, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001).

⁵ Nur Ida Iriani, *Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*, jurnal universitas Tribhuwana Tungadewi, Fakultas Ekonomi, 2008, hlm. 561

⁶ *Ibid.*, hlm. 549

Penelitian tentang etos kerja telah banyak diteliti atau dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Akan tetapi terdapat beberapa perbedaan variabel independen yang mempengaruhi etos kerja antara peneliti yang satu dengan yang lainnya. Pada penelitian dilakukan oleh Ovi Setya Prabowo dalam jurnalnya menjelaskan bahwa *leadership* atau kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap etos kerja.⁷ Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Iwan Suroso menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap etos kerja. Pada penelitian Khusnul Khotimah, Mochammad Al-Musadieq, M. Soe'oad Hakam menjelaskan bahwa insentif memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap etos kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengelompokkan atau mengumpulkan beberapa faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi etos kerja ke dalam satu kelompok. Sehingga didapatkan dua kelompok yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai di antaranya adalah motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

PT. Karsa Utama merupakan pusat perbelanjaan keluarga terbesar di kota Gorontalo yang keseluruhan pegawainya adalah muslim. Walaupun PT. Karsa Utama tidak memiliki label syariah akan tetapi dalam manajemen perusahaannya menggunakan sistem syariah yang jarang dimiliki oleh pusat perbelanjaan yang ada di kota Gorontalo. Hal ini dikarenakan mayoritas pusat perbelanjaan yang ada di kota Gorontalo dikuasai oleh orang china yang notabennya adalah

⁷ Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati*, (Ekonomi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008) hlm. 63.

non-muslim. Terdapat beberapa isu yang membuat peneliti memilih Karsa Utama Kota Gorontalo sebagai objek penelitian diantaranya munculnya testimoni dari masyarakat yang berasal dari sosial media yang mengatakan bahwa etos kerja pegawai di Karsa Utama sangat buruk, kerja pegawai yang asal-asalan dan acuh kepada pelanggan yang membuat pelanggan resah. Sehingga pelanggan merasa bahwa PT. Karsa Utama tidak memperhatikan etos kerja pegawainya. Dalam teori dan jurnal-jurnal mengatakan semakin baik etos kerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Etos kerja pegawai yang buruk bersumber dari motivasi yang diberikan pihak perusahaan baik motivasi yang berasal dari pihak perusahaan yang lebih dikenal dengan motivasi ekstrinsik dan motivasi yang timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri yang dikenal dengan motivasi intrinsik. Apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka etos kerja pegawainya pun baik sebaliknya apabila pemberian motivasi perusahaan buruk maka etos kerja pegawai juga akan buruk. Akan tetapi dalam kasus PT. Karsa Utama walaupun etos kerja pegawainya yang dianggap buruk oleh masyarakat tapi kinerja perusahaan bagus dan tidak merubah keadaan bahwa karsa utama adalah pusat perbelanjaan keluarga yang tervaforit di kota Gorontalo. Berdasarkan isu tersebut membuat peneliti penasaran dimanakah letak kesalahan etos kerja pegawai yang buruk tersebut apakah manajemen sumber daya manusia dari PT. Karsa Utama yang buruk ditinjau dari memberikan motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik sehingga pegawainya bekerja tidak bertanggung jawab atukah sumber daya manusianya sendiri yang buruk. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti

tentang “Pengaruh Faktor Ekstrinsik (*Hygiene*) Dan Faktor Intrinsik (*Motivator*) Terhadap Etos Kerja Pegawai Pt. Karsa Utama Di Kota Gorontalo”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor ekstrinsik (*hygiene*) yang terdiri dari insentif, fasilitas, human relation, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan etos kerja pegawai PT. Karsa Utama Gorontalo?
2. Apakah faktor intrinsik (*motivator*) yang terdiri dari penghargaan (*reward*) dan promosi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan etos kerja PT. Karsa Utama Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor ekstrinsik (*hygiene*) yang terdiri dari insentif, fasilitas, human relation, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi etos kerja pegawai PT. Karsa Utama Gorontalo
2. Untuk mengetahui faktor intrinsik (*motivator*) yang terdiri dari penghargaan (*reward*) dan promosi jabatan dapat mempengaruhi etos kerja PT. Karsa Utama Gorontalo

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam, memperluas Serta diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau refrensi bagi kalangan pelajar, khususnya bagi mahasiswa dan peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis.

Manfaat praktis adalah manfaat yang dapat dipakai atau diterapkan secara langsung. Manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lain mahasiswa seluruh universitas yang ada di Indonesia. Manfaat praktis yang dapat diperoleh dari hasil penelitian bagi peneliti sendiri ialah, dapat mengetahui dan membagikan pengetahuan tersebut kepada orang lain mengenai pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap etos kerja pegawai PT. Karsa Utama Gorontalo. Manfaat lainnya yaitu menambah keilmuan bagi peneliti, terutama pada bidang penelitian yang akan dijalankan.

E. Sistematika Pembahasan.

Sistematika pembahasan merupakan uraian logis yang menyangkut hubungan suatu bab dengan bab lainnya. Penelitian ini terdiri lima bab, untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian ini, maka akan diberikan gambaran secara umum sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menjadi gambaran awal dari apa yang akan dilakukan oleh peneliti. Bab ini berisi latar belakang yang menjadi landasan utama untuk dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan, tujuan dan kegunaan penelitian berisi tentang tujuan dilakukannya penelitian dan kegunaanya, kemudia diakhiri dengan sistematika pembahasan yang menjelaskan sistematika penyajian hasil penelitian dari awal penelitian hingga penyajian kesimpulan dari hasil penelitian.

Bab kedua merupakan lanjutan dari bab pertama yang berisi landasan teori dan hipotesis. Bab ini membahas mengenai tinjauan teoritis tentang informasi-informasi mengenai variabel penelitian yang berisi tentang telaah pustaka yang terdiri dari penjelasan etos kerja, faktor ekstrinsik, faktor intrinsik, instrumen ekstrinsik dan instrumen intrinsik.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang mendeskripsikan tentang cara atau teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Cara atau teknik ini meliputi tentang penjelasan mengenai jenis dan sifat penelitian, proses penelitian, sampel penelitian yang digunakan, metode pengumpulan dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta periode pengamatan selama melakukan penelitian, definisi operasional variabel, dan tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab keempat berisi tentang implikasi hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian seperti gambaran umum perusahaan yang menjadi sampel penelitian, pembahasan hasil uji statistik

deskriptif dari tiap hipotesis, pembahasan hasil uji normalitas, pengujian hipotesis penelitian serta pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Bab kelima berisi penutup yang di dalamnya memaparkan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan yang ditarik merujuk pada hasil pengujian hipotesis dan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan implikasi kebijakan akan menguraikan implikasi hasil penelitian ini. Sementara keterbatasan penelitian mengungkapkan kekurangan ataupun kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini yang akan menjadi agenda bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan menyajikan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan yang ditarik merujuk pada hasil pengujian hipotesis dan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, implikasi penelitian menguraikan perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti. Sedangkan keterbatasan penelitian mengungkapkan kekurangan ataupun kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini yang akan menjadi agenda bagi penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 2.726$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk insentif sebesar 0.008 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
2. Fasilitas memiliki tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai t_{hitung} lebih rendah dari t_{tabel} atau $1.600 > 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk fasilitas sebesar 0.113 lebih tinggi dari

nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

3. *Human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 2.039$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk *human relation* sebesar 0.044 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 3.099$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk lingkungan kerja sebesar 0.003 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
5. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 3.143$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk kepemimpinan sebesar 0.002 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

6. Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 2.845$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk penghargaan sebesar 0.005 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
7. Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai $t_{hitung} = 2.354$ dan $t_{tabel} = 1.988$ dengan *coefficients* nilai sig untuk Promosi jabatan sebesar 0.020 lebih rendah dari nilai probabilitas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
8. Pada variabel faktor ekstrinsik yang paling berpengaruh pada etos kerja pegawai adalah insentif dengan nilai $B = 0.633$ kemudian kepemimpinan dengan nilai $B = 0.393$, berikutnya adalah lingkungan kerja dengan nilai $B = 0.297$ kemudian yang terakhir adalah human relation dengan nilai $B = 0.199$. pada variabel intrinsik yang terdiri dari penghargaan dan promosi jabatan yang paling berpengaruh pada etos kerja adalah penghargaan dengan nilai $B = 0.544$ kemudian promosi jabatan dengan nilai $B = 0.435$.
9. faktor intrinsik yang memiliki pengaruh lebih besar dari pada faktor ekstrinsik. Hal ini dikarenakan nilai B faktor intrinsik adalah 0.321 sedangkan faktor ekstrinsik sebesar 0.119.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini pada dasarnya lebih memperkuat teori-teori motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan etos kerja. Hasil penelitian ini telah mengungkap beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya dan peranannya. Hal tersebut menuntut pihak perusahaan untuk mampu mengelola motivasi ekstrinsik sebaik mungkin untuk meningkatkan etos kerja pegawai. hal ini dikarenakan baik atau tidak kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh etos kerja pegawai. Sehingga perusahaan harus menggunakan atau menerapkan motivasi ekstrinsik ini untuk meningkatkan etos kerja pegawai setiap saat secara optimal.
2. Motivasi intrinsik memiliki peranan yang sangat penting dalam membangkitkan etos kerja pegawai. karena tujuan adanya motivasi ekstrinsik untuk memancing keluar semangat para pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu mengeluarkan semangat yang tertanam pada diri pegawai semaksimal mungkin dengan motivasi intrinsik. Hal ini di karenakan keberadaan faktor intrinsik terjadi atas kesadaran dan prilaku dari pegawai tersebut. Apabila pegawainya sejak dulu memiliki semangat kerja yang bagus maka perusahaan harus meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut dengan memberikan beberapa hadiah yang menarik untuk pegawainya. Pada intinya motivasi instrinsik akan keluar dari diri seorang pegawai apabila

hadiah yang akan diberikan kepada pegawai menarik. Etos kerja yang bagus atau baik memiliki relefasi hasil kerja dengan sasaran yang akan dicapai sehingga apa yang diharapkan dan dihasilkan dapat memberikan kualifikasi efektif dan efisien.

C. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Berikut ini akan menjelaskan lebih rinci apa yang saja yang menjadi batasan-batasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta saran yang diharapkan oleh peneliti untuk peneliti-peneliti selanjutnya:

1. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai PT. Karsa Utama yang diukur berdasarkan 2 faktor yaitu faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik. Pada faktor ekstrinsik dipilah kembali sehingga mendapatkan 5 item yang dapat mempengaruhi etos kerja, ke 5 item tersebut adalah (1) insentif, (2) fasilitas, (3) *human relation*, (4) lingkungan kerja dan (5) kepemimpinan. Sedangkan pada faktor instrinsik terdapat dua item yang dapat mempengaruhi etos kerja di antaranya adalah (1) penghargaan dan (2) promosi jabatan. Masih terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai pada faktor ekstrinsik dan intrinsik yang belum sempat diteliti oleh peneliti, seperti: pada faktor ekstrinsik di antaranya politik, keluarga, kejiwaan, agama dll. Sedangkan pada faktor intrinsik di antaranya tanggung jawab, keuletan dan lain-lain. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan hasil

penelitian, teknik pengukuran tersebut juga dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

- b. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 105 pegawai dari 170 pegawai, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.

2. Saran

- a. Bagi pegawai PT. Karsa Utama Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa etos kerja pegawai PT. Karsa Utama Kota Gorontalo di kategorikan normal. Disarankan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan etos kerjanya demi meningkat kinerja perusahaan. Hal ini di karenakan apabila etos kerja pegawai bagus maka kinerja perusahaan akan bagus pula sehingga perusahaan dapat mengsejahterakan pegawainya. Apabila etos kerja pegawai buruk maka kinerja perusahaan juga akan menurun yang pada akhirnya perusahaan tidak dapat memberikan kesejahteraan pada perusahaan.

- b. Untuk perusahaan

Disarankan bagi perusahaan agar selalu mendukung pegawainya untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Seperti memberikan fasilitas yang dapat mempermudah kerja pegawai, pemberian gaji dan bonus yang sesuai dengan jabatan dan lamanya pegawai bekerja. Selain itu disarankan bagi pihak perusahaan agar selalu memperhatikan atau memantau pegawainya saat bekerja. Hal ini dikarenakan untuk menjaga agar kinerja perusahaan terus membaik.

c. Untuk peneliti selanjutnya.

Diharapkan penelitian tentang pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap etos kerja pegawai PT. Karsa Utama ini dapat dijadikan wawasan dan bahan pertimbangan lain bagi para akademisi yang ingin mengkaji lebih dalam lagi tentang pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap etos kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pentingnya peran etos kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena pegawai merupakan pemeran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila etos kerja pegawai baik maka kinerja perusahaan akan bagus, dan apabila etos kerja pegawai buruk maka kinerja perusahaan akan menurun. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti-peneliti lain bahwa pentingnya untuk menjaga etos kerja pegawai demi mencapai suatu target perusahaan. Dan diharapkan lagi kepada peneliti selanjutnya untuk melibatkan lebih banyak subyek penelitian, sehingga hasilnya dapat digeneralisir dalam kelompok subyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali (1975), *Ringkasan Ihya Ulumudin, Bimbingan Untuk Mencapai Tingkat Mu'min terj. Moh. Abdai Rathomy*, Bandung: CV. Diponegoro.
- Arikunto, Suharismi (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: PT. Rienika.
- Az-Zuhaili, Wahbah (2010), *Fiqh Islami Wa Adillatuhu terj Abdul Hayyie Al-Katani, dkk*, Jakarta: Gema Insani.
- Cahyani, Eka, Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana (2014), *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*, jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Danim, Sudarwan (2010), *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith 2009. *Personnel Management, Terjemahan oleh Indra Gunawan*, Bandung: CV. Agung Jaya Press.
- Fauzan, Ahmad (2010), *Kedahsyatan Silaturrahmi*, Yogyakarta: Madin Press.
- Freser, J.P (1986), *Produktivitas dan Manajemen, terjemahan : Mulyono*. Jakarta: PT. Pustaka Binamam Presinda.
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghufuran Ihsan dan Sapiudin Shidiq (2010), *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, edisi ke-5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James, Ivancevich and Donnely John (2005), *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Hadipranata, Asip F dan Sudardjo (1999), *Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja Dankontribusinya Bagi Produktivitas Kerja Insani*, Jurnal Psikologi, Universitas Gajah Mada
- Handoko, TH. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasan, Iqbal (2006), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*, Edisi ke-4, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman dan Suad Husnan (1990), *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Yogyakarta: BPFE.
- Iriani, Nur Ida (2008). *Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*, Jurnal universitas Tribhuwana Tungadewi, Fakultas Ekonomi.
- Istiatin, Eny Kustiyah (2013), *Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Komunikasi Sebagai Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Batik (Uniba) Surakarta*, Jurnal, No. 25, Januari 2013, Surakarta: GEMA.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Khotimah, Khusnul, Mochammad Al-Musadieq dan M. Soe'oad Hakam (2015), *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Mardani (2012), *Ayat-Ayat dan Hadits-Hadits Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo, Susilo (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi ketiga 3*, Yogyakarta: BPFE.
- Mubyarto, dkk (1993), *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Mulyadi, John S (2001), *Sistem Perencanaan Pengendalian Management Edisi 2*, Jakarta: Salemba empat.
- Nitisemito, Alex S. (2001), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira.
- Novliadi, Ferry (2009), *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja*, Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Paul D, Leedy dan Ormrod Jeanne. E (2005), *Practical Research: Planning and Design Research Edisi 8*. Ohio : Pearson Merrill Prentice Hall.
- Safaria, Triantoro (2004). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sarwoto (1991), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sastrahidayat, Rochdjatun (2009), *Membangun Etos Kerja & Logika Berpikir Islami*, Malang: UIN-Malang Press.
- Siagian, Sondang. P (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.
- Siagian, Sondang p (1998), *Manajemen Abad 21*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Steers, Richard M (1977), *Organization Effectiveness, A Behavioral View* terjemahan Magdalena Jamin, California: Goodyear Publishing Company, Inc., Santa Monica
- Stevianus (2015), *Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rianto Prima Jaya*, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.
- Suharyadi dan Purwanto (2010), *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi ke-2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, Adet Setyadi, *Hubungan Antara Persepsi Tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Sikap Kerja Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ud. Es We Di Surakarta*, Vol. II, No. 2, Agustus 2013, Surakarta, Talenta Psikologi.
- Supardi, *Metodologi Penelitian EKONOMI & BISNIS Cet1*, Yogyakarta: UII Press
- Suprantiningrum, Rr (2002), *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) sebagai variabel moderating (Studi Empiris Pada Hotel Di Indonesia)*, Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Sutono dan Iwan Suroso (2009), *“Pengaruh Reward, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola Bmt Bus Lasem*, Artikel fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.
- Swastha, DH dan Sukotjo W. Ibnu (2004), *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta: Liberty.
- Tasmara, Toto (2002), *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.

Terry, George r (2012), *Asas-Asas Manajemen Terjemahan R. Winardi*, Bandung: P.T. Alumni.

Quinn, Robe E, dkk (2000). *Menjadi Seorang Manajer yang Ahli (becoming A Master Manager) terj.* Hari Suminto, Batam: Interaksara.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Data Umum Penelitian

N0	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y
1	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
2	121	35	44	14641	1225	1936	5324	1540
3	136	40	50	18496	1600	2500	6800	2000
4	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
5	116	31	39	13456	961	1521	4524	1209
6	115	30	50	13225	900	2500	5750	1500
7	114	32	43	12996	1024	1849	4902	1376
8	115	31	42	13225	961	1764	4830	1302
9	120	38	40	14400	1444	1600	4800	1520
10	136	40	46	18496	1600	2116	6256	1840
11	123	38	44	15129	1444	1936	5412	1672
12	123	35	44	15129	1225	1936	5412	1540
13	132	40	50	17424	1600	2500	6600	2000
14	112	18	40	12544	324	1600	4480	720
15	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
16	138	40	49	19044	1600	2401	6762	1960
17	109	31	37	11881	961	1369	4033	1147
18	127	37	40	16129	1369	1600	5080	1480
19	133	40	45	17689	1600	2025	5985	1800
20	120	35	45	14400	1225	2025	5400	1575
21	122	32	50	14884	1024	2500	6100	1600
22	117	32	41	13689	1024	1681	4797	1312
23	123	33	37	15129	1089	1369	4551	1221
24	106	26	45	11236	676	2025	4770	1170
25	130	34	42	16900	1156	1764	5460	1428
26	127	40	47	16129	1600	2209	5969	1880
27	113	36	42	12769	1296	1764	4746	1512
28	120	32	44	14400	1024	1936	5280	1408
29	129	32	46	16641	1024	2116	5934	1472
30	112	34	45	12544	1156	2025	5040	1530
31	122	36	43	14884	1296	1849	5246	1548
32	118	31	44	13924	961	1936	5192	1364
33	128	33	41	16384	1089	1681	5248	1353
34	118	31	42	13924	961	1764	4956	1302
35	110	26	41	12100	676	1681	4510	1066
36	113	34	41	12769	1156	1681	4633	1394

37	117	32	44	13689	1024	1936	5148	1408
38	130	34	45	16900	1156	2025	5850	1530
39	127	38	48	16129	1444	2304	6096	1824
40	120	38	48	14400	1444	2304	5760	1824
41	110	36	41	12100	1296	1681	4510	1476
42	108	38	40	11664	1444	1600	4320	1520
43	126	33	44	15876	1089	1936	5544	1452
44	117	33	38	13689	1089	1444	4446	1254
45	126	34	41	15876	1156	1681	5166	1394
46	127	34	46	16129	1156	2116	5842	1564
47	121	35	42	14641	1225	1764	5082	1470
48	133	38	47	17689	1444	2209	6251	1786
49	116	36	40	13456	1296	1600	4640	1440
50	127	31	43	16129	961	1849	5461	1333
51	114	32	41	12996	1024	1681	4674	1312
52	127	30	48	16129	900	2304	6096	1440
53	125	34	43	15625	1156	1849	5375	1462
54	112	30	40	12544	900	1600	4480	1200
55	115	34	46	13225	1156	2116	5290	1564
56	124	35	45	15376	1225	2025	5580	1575
57	122	28	32	14884	784	1024	3904	896
58	125	36	47	15625	1296	2209	5875	1692
59	118	35	41	13924	1225	1681	4838	1435
60	125	35	46	15625	1225	2116	5750	1610
61	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
62	132	40	50	17424	1600	2500	6600	2000
63	112	32	39	12544	1024	1521	4368	1248
64	123	32	42	15129	1024	1764	5166	1344
65	115	38	40	13225	1444	1600	4600	1520
66	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
67	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
68	104	30	40	10816	900	1600	4160	1200
69	127	37	45	16129	1369	2025	5715	1665
70	134	37	43	17956	1369	1849	5762	1591
71	139	40	46	19321	1600	2116	6394	1840
72	138	39	50	19044	1521	2500	6900	1950
73	128	33	40	16384	1089	1600	5120	1320
74	126	34	44	15876	1156	1936	5544	1496
75	124	38	48	15376	1444	2304	5952	1824
76	114	32	43	12996	1024	1849	4902	1376
77	92	30	46	8464	900	2116	4232	1380

78	136	40	50	18496	1600	2500	6800	2000
79	112	32	39	12544	1024	1521	4368	1248
80	134	40	50	17956	1600	2500	6700	2000
81	127	33	48	16129	1089	2304	6096	1584
82	132	33	48	17424	1089	2304	6336	1584
83	126	35	46	15876	1225	2116	5796	1610
84	130	40	42	16900	1600	1764	5460	1680
85	114	33	44	12996	1089	1936	5016	1452
86	127	33	40	16129	1089	1600	5080	1320
87	126	33	40	15876	1089	1600	5040	1320
88	115	36	44	13225	1296	1936	5060	1584
89	123	34	43	15129	1156	1849	5289	1462
90	118	37	49	13924	1369	2401	5782	1813
91	114	30	39	12996	900	1521	4446	1170
92	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
93	117	33	39	13689	1089	1521	4563	1287
94	139	40	48	19321	1600	2304	6672	1920
95	111	32	41	12321	1024	1681	4551	1312
96	130	39	46	16900	1521	2116	5980	1794
97	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
98	125	32	45	15625	1024	2025	5625	1440
99	125	40	49	15625	1600	2401	6125	1960
100	115	37	45	13225	1369	2025	5175	1665
101	116	33	49	13456	1089	2401	5684	1617
102	111	32	45	12321	1024	2025	4995	1440
103	115	38	48	13225	1444	2304	5520	1824
104	116	32	43	13456	1024	1849	4988	1376
105	117	32	40	13689	1024	1600	4680	1280
Jlh	12697	3589	4574	1543155	124089	200640	554670	157034
Mean	120.9238	34.1810	43.5619					
SD	8.65214	3.68673	3.65304					

Lampiran 2

Tabel Quisioner Responden

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	211.7810	201.557	.261	.901
VAR00002	211.1048	201.075	.368	.900
VAR00003	211.1524	200.688	.401	.900
VAR00004	211.8000	197.219	.394	.900
VAR00005	211.3905	197.798	.598	.898
VAR00006	211.9048	193.741	.517	.898
VAR00007	212.6286	203.505	.080	.905
VAR00008	211.5048	195.733	.577	.898
VAR00009	211.4000	200.550	.394	.900
VAR00010	211.4762	197.790	.444	.899
VAR00011	211.4571	198.424	.488	.899
VAR00012	211.8286	196.990	.396	.900
VAR00013	211.5333	198.040	.447	.899
VAR00014	211.5333	197.847	.509	.899
VAR00015	211.5429	195.904	.569	.898
VAR00016	211.2095	198.436	.532	.899
VAR00017	211.1619	199.041	.536	.899
VAR00018	211.2952	199.960	.447	.900
VAR00019	211.6762	197.163	.457	.899
VAR00020	211.4000	197.127	.625	.898
VAR00021	211.5333	198.040	.528	.899
VAR00022	211.3619	197.464	.612	.898
VAR00023	211.5048	199.156	.460	.899
VAR00024	212.6476	202.307	.111	.905
VAR00025	211.6762	199.913	.317	.901
VAR00026	211.4190	198.938	.508	.899
VAR00027	211.5238	197.886	.464	.899

VAR00028	211.3143	198.602	.506	.899
VAR00029	211.3143	199.602	.401	.900
VAR00030	211.2476	201.900	.262	.901
VAR00031	211.3905	200.375	.283	.901
VAR00032	212.0381	205.883	-.019	.910
VAR00033	211.4667	194.847	.562	.898
VAR00034	211.3238	196.144	.594	.898
VAR00035	211.2667	198.236	.509	.899
VAR00036	211.2857	198.764	.449	.899
VAR00037	211.5143	196.983	.476	.899
VAR00038	211.5429	198.558	.432	.899
VAR00039	211.5333	197.136	.497	.899
VAR00040	211.8286	196.201	.405	.900
VAR00041	211.2857	200.148	.418	.900
VAR00042	211.4000	201.204	.364	.900
VAR00043	211.3048	198.560	.568	.899
VAR00044	211.3429	200.401	.319	.901
VAR00045	211.5905	201.379	.316	.901
VAR00046	211.6476	201.192	.310	.901
VAR00047	211.2667	199.024	.475	.899
VAR00048	213.9810	208.346	-.092	.907
VAR00049	211.3714	198.159	.415	.900
VAR00050	211.4286	199.266	.456	.899
VAR00051	213.5238	210.136	-.150	.909
VAR00052	211.2286	199.986	.399	.900

Lampiran 3

Tabel Deskriptif

		Statistics		
		Ekstrinsik	Intrinsik	Etos Kerja
N	Valid	105	105	105
	Missing	0	0	0
Mean		120.9238	34.1810	43.5619
Std. Error of Mean		.84436	.35979	.35650
Median		120.0000	34.0000	43.0000
Mode		112.00	32.00	40.00
Std. Deviation		8.65214	3.68673	3.65304
Variance		74.860	13.592	13.345
Skewness		-.027	-.593	.001
Std. Error of Skewness		.236	.236	.236
Kurtosis		.116	2.440	-.279
Std. Error of Kurtosis		.467	.467	.467
Range		47.00	22.00	18.00
Minimum		92.00	18.00	32.00
Maximum		139.00	40.00	50.00
Sum		12697.00	3589.00	4574.00
Percentiles	25	114.5000	32.0000	40.5000
	50	120.0000	34.0000	43.0000
	75	127.0000	37.0000	46.0000

Lampiran 4

Tabel Uji Normalitas

1. Tabel Uji Normalitas Faktor Ekstrinsik

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21274217
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.060
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.624
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831

2. Tabel Uji Normalitas Faktor Intrinsik

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17853783
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.367

Lampiran 5

Tabel Uji Signifikansi dan Linieritas

1. Uji Signifikansi dan Linieritas Faktor Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	105	200640	-	-	-	-
Regresi (a)	1	199077.9429	199077.9429	25.96	1.62	1.98
Regresi (b/a)	1	314.46	314.46			
Sisa	103	1247,5971	12.11			
Tuna Cocok	33	578.3971	17.527			
Galat	70	669.2	9.56	1.833		

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Faktor intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitun g	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	105	200640	-	-	-	-
Regresi (a)	1	199077.9429	199077.9429	28.32	1.85	2.36
Regresi (b/a)	1	336.8776	336.8776			
Sisa	103	1225.1795	11.894			
Tuna Cocok	12	196.1795	16.348			
Galat	91	1029	11.307	1.445		

Lampiran 6

Uji Coefficient Per Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.814	3.138		1.216	.227
	Insentif	.633	.232	.189	2.726	.008
	Fasilitas	.199	.125	.120	1.600	.113
	Human Relation	.199	.098	.154	2.039	.044
	Linkungan Kerja	.297	.096	.282	3.099	.003
	Kepemimpinan	.393	.125	.274	3.143	.002
	Penghargaan	.544	.191	.303	2.845	.005
	Promosi Jabatan	.435	.185	.251	2.354	.020

Lampiran 7

Uji Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 ^a	.664	.640	2.19141	.664	27.428	7	97	.000

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Human Relation, Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan, Linkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 8**Uji Tabel Anova**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.028	7	131.718	27.428	.000 ^a
	Residual	465.820	97	4.802		
	Total	1387.848	104			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Human Relation, Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 9

Tabel T_{tabel}

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629

48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Rumus untuk mencari T_{tabel}

$$T_{\text{tabel}} = a/2 ; N - K - 1$$

$$= 0.050/2 ; 105 - 7 - 1$$

$$= 0.025 ; 97$$

$$= 1.988$$

Lampiran 10

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 11

Pengujian Persamaan Regresi Sederhana dan Linearitas Variabel Faktor Ekstrinsik (X_1)

X1	Kelompok	n_i	Y	$\sum (\sum y^2 k)$
92	1	1	92	0.00
104	2	1	40	0.00
105	3	2	41	8.00
105			45	
106	4	1	45	0.00
107	5	2	40	0.00
107			40	
108	6	1	40	0.00
109	7	1	37	0.00
110	8	2	41	0.00
110			41	
112	9	2	39	0.5
112			40	
113	10	2	42	0.5
113			41	
114	11	5	43	16.00
114			41	
114			43	
114			44	
114			39	
115	12	7	50	70.00
115			42	
115			46	
115			40	
115			44	
115			45	
115			48	
116	13	7	41	66.00
116			39	
116			40	
116			41	
116			41	
116			49	
116			43	
117	14	5	41	21.2

117			44	
117			38	
117			39	
117			40	
118	15	4	44	38.00
118			42	
118			41	
118			49	
119	16	2	40	12.5
119			45	
120	17	4	40	32.75
120			45	
120			44	
120			48	
121	18	2	44	19.00
121			42	
122	19	3	50	164.6
122			43	
122			32	
123	20	5	44	34.00
123			44	
123			37	
123			42	
123			43	
124	21	2	45	4.5
124			48	
125	22	5	43	20.00
125			47	
125			46	
125			45	
125			49	
126	23	5	44	24.00
126			41	
126			44	
126			46	
126			40	
127	24	9	40	86.00
127			47	
127			48	
127			46	
127			43	
127			48	

127			45	
127			48	
127			40	
128	25	2	41	0.5
128			40	
129	26	1	46	0.00
130	27	4	42	12.75
130			45	
130			42	
130			46	
131	28	2	40	0.5
131			39	
132	29	3	50	2.666
132			50	
132			48	
133	30	2	45	19.00
133			47	
134	31	2	43	24.5
134			50	
136	32	3	50	11.00
136			46	
136			50	
137	33	2	40	0.5
137			39	
138	34	2	49	0.5
138			50	
139	35	2	46	19.00
139			48	
12777		105	4574	669.2

$$Jk(E) X_1 = 669,2$$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\quad)(\Sigma \quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma \quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad, \quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)} \\
 &= 19.26
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma)(\quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)(\quad)} \\
 &= 0,20
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{\text{total}} &= \Sigma 2 / n \\
 &= (4574)^2 / 105 = 199.077,9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{b|a} &= b \left\{ \Sigma 1 - \frac{(\quad)(\quad)}{\quad} \right\} \\
 &= 0.201 \left\{ 554.670 - \frac{(\quad)(\quad)}{\quad} \right\} \\
 &= 0.201 \{ 554.670 - 553.105,5048 \} \\
 &= 0.201 (1.564,4952) \\
 &= 314.46
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{\text{res}} &= \Sigma 2 - Jk_{b|a} - Jk_{\text{total}} \\
 &= 200,640 - 314.46 - 199.077,9429 \\
 &= 1.247,5971
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{Tc} &= Jk_{\text{res}} - Jk(E) X_1 \\
 &= 1.247,5971 - 669,2 \\
 &= 578,3971
 \end{aligned}$$

Rumus Uji Signifikansi Persamaan Regresi

$$\begin{aligned}
 \text{RJK Regresi a} &= \text{Regresi a (Dk)} / \text{Regresi a (Jk)} \\
 &= 1 / 199077.9429 \\
 &= 199077.9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{RJK Regresi b|a} &= \text{Regresi b|a (Dk)} / \text{Regresi b|a (Jk)} \\
 &= 1 / 314.46 \\
 &= 314.46
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{RJK Sisa} &= \text{Sisa (Jk)} / \text{Sisa b|a (Dk)} \\ &= 1247,5971 / 103 \\ &= 12.11\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}F_{\text{hitung}} &= \text{RJK b|a} / \text{RJK Sisa} \\ &= 314.46 / 12.11 \\ &= 25.96\end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $25.96 > 1.98$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 19.262 + 0.201$ adalah sangat signifikan.

Rumus Uji Linieritas Regresi

$$\begin{aligned}F_{\text{hitung}} &= \text{RJK (TC)} / \text{RJK Galat} \\ &= 17.527 / 9.56 \\ &= 1.833\end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $1.833 < 1.98$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 19.262 + 0.201$ adalah sangat linier.

Lampiran 12

Pengujian Persamaan Regresi Sederhana dan Linearitas Variabel Faktor Intrinsik

(X₂)

X ₂	Kelompok	n _i	Y	$\sum (\sum y^2 k)$
18	1	1	40	0
26	2	2	45	8
26			41	
28	3	1	32	0
30	4	6	50	113
30			48	
30			40	
30			40	
30			46	
30			39	
31	5	6	39	35
31			42	
31			37	
31			44	
31			42	
31			43	
32	6	24	41	157
32			40	
32			43	
32			40	
32			50	
32			41	
32			44	
32			46	
32			44	
32			41	
32			41	
32			39	
32			42	
32			41	
32			40	
32			43	
32			39	
32			40	
32			41	
32			40	

32			45	
32			45	
32			43	
32			40	
33	7	12	37	193
33			41	
33			44	
33			38	
33			40	
33			48	
33			48	
33			44	
33			40	
33			40	
33			39	
33			49	
34	8	10	42	116
34			45	
34			41	
34			45	
34			41	
34			46	
34			43	
34			46	
34			44	
34			43	
35	9	8	44	23
35			44	
35			45	
35			42	
35			45	
35			41	
35			46	
35			46	
36	10	6	42	141
36			43	
36			41	
36			40	
36			47	
36			44	
37	11	5	40	43
37			45	

37			43	
37			49	
37			45	
38	12	9	40	116
38			44	
38			48	
38			48	
38			40	
38			47	
38			40	
38			48	
38			48	
39	13	2	50	8
39			46	
40	14	13	50	76
40			46	
40			50	
40			49	
40			45	
40			47	
40			50	
40			46	
40			50	
40			50	
40			42	
40			48	
40			49	
3589		105	4574	1.029

Jk (E) $X_2 = 1.029$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\quad)(\Sigma \quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma \quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)} \\
 &= 26,869
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma)(\quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)(\quad)} \\
 &= 0,488
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{\text{total}} &= \Sigma 2 / n \\
 &= (4574)^2 / 105 = 199.077,9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{b|a} &= b \left\{ \Sigma 2 - \frac{(\quad)(\quad)}{(\quad)} \right\} \\
 &= 0,488 \left\{ 157.034 - \frac{(\quad)(\quad)}{(\quad)} \right\} \\
 &= 0,488 \{ 157.034 - 156.343,6761 \} \\
 &= 0,488 (690,323) \\
 &= 336,8776
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{\text{res}} &= \Sigma 2 - Jk_{b|a} - Jk_{\text{total}} \\
 &= 200,640 - 336,8776 - 199.077,9429 \\
 &= 1.225,1795
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{Tc} &= Jk_{\text{res}} - Jk(E) X_2 \\
 &= 1.225,1795 - 1.029 \\
 &= 196,1795
 \end{aligned}$$

Rumus Uji Signifikansi Persamaan Regresi

$$\begin{aligned}
 \text{RJK Regresi a} &= \text{Regresi a (Dk)} / \text{Regresi a (Jk)} \\
 &= 1 / 199077.9429 \\
 &= 199077.9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{RJK Regresi b|a} &= \text{Regresi b|a (Dk)} / \text{Regresi b|a (Jk)} \\
 &= 1 / 336.8776 \\
 &= 336.8776
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{RJK Sisa} &= \text{Sisa (Jk)} / \text{Sisa b|a (Dk)} \\
 &= 1225.1795 / 103 \\
 &= 11.894
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 F_{\text{hitung}} &= \text{RJK b|a} / \text{RJK Sisa} \\
 &= 336.8776 / 11.894 \\
 &= 28.32
 \end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $28.32 > 2.36$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 26.869 + 0.488$ adalah sangat signifikan.

Rumus Uji Linieritas Regresi

$$\begin{aligned}
 F_{\text{hitung}} &= \text{RJK (TC)} / \text{RJK Galat} \\
 &= 16.348 / 11.307 \\
 &= 1.445
 \end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $1.445 < 2.36$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 26.869 + 0.488$ adalah sangat linier.

Lampiran 13

Quisioner Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Pendidikan :

Lama bekerja :

Jawablah pertanyaan pada tabel berikut dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom tabel yang sudah disediakan

Keterangan:

Ss : Sangat Setuju

S : Setuju

Ks : Kurang Setuju

Ts : Tidak Setuju

Sts : Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1. Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan saya sehari-hari					
2. Apabila gaji saya naik, maka saya akan lebih semangat lagi dalam bekerja					
3. Tempat saya kerja tidak pernah telat dalam pemberian gaji setiap bulannya					
4. Fasilitas di tempat saya kerja sangat lengkap					
5. Apabila fasilitas tempat saya kerja lengkap, maka saya akan lebih tenang dalam bekerja					
6. Fasilitas tempat saya kerja memiliki teknologi yang canggih					
7. Fasilitas yang canggih membuat saya mudah dan bersemangat dalam bekerja					
8. Teman di tempat saya bekerja baik dan peduli kepada saya.					
9. Apabila saya terkena musibah teman sekantor membantu saya.					

10. Hubungan saya dan pemimpin perusahaan sangat baik.					
11. Setiap ada waktu luang atau istirahat saya menggunakan untuk berbicara dengan teman sekantor atau perusahaan					
12. Ketika saya tidak semangat bekerja teman sekantor memberikan semangat kepada saya					
13. Ketika saya tidak semangat bekerja pimpinan perusahaan memberikan semangat kepada saya					
14. Tempat saya bekerja bersih dan enak dipandang					
15. Setiap pegawai yang kerja di tempat saya kerja wajib menjaga kebersihan					
16. Saya selalu semangat dalam bekerja apabila tempat saya kerja bersih dan enak dipandang					
17. Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang bagus sehingga bisa bekerja dengan baik saat malam hari					
18. Tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus					
19. Sirkulasi udara yang bagus bisa membuat saya tenang dan semangat dalam bekerja.					
20. Tempat saya bekerja memiliki tata ruang yang rapi					
21. Saya bekerja lebih semangat lagi apabila ruangan di tempat saya kerja tertata dengan rapi					
22. Saya lebih semangat bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah					
23. Saya bisa bekerja dengan baik apabila sudah bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja					
24. Pemimpin di tempat saya kerja sangat percaya kepada pegawainya					
25. Pemimpin di tempat saya kerja sangat toleransi kepada pegawainya					
26. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang tegas dan disiplin					
27. Pemimpin di tempat bekerja adalah orang yang bisa memberikan motivasi kepada karyawannya					
28. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang jujur					

29. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang cerdas					
30. Saya akan tambah bersemangat apabila mendapatkan penghargaan dari tempat saya bekerja.					
31. Apabila saya mendapatkan penghargaan di tempat saya bekerja. Itu merupakan kepuasan, kebangga dan motivasi tersendiri bagi saya					
32. Adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi bagi karyawan lain untuk menjadi yang terbaik					
33. Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat saya dan karyawan lain agar lebih bergairah dalam bekerja					
34. Jika saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan saya akan bekerja lebih keras dan penuh semangat					
35. Promosi jabatan membuat saya mendapatkan pengalaman baru dan menambah pengetahuan pegawai terhadap posisi baru					
36. Apabila saya mendapatkan promosi jabatan di tempat saya bekerja. Itu merupakan kepuasan, kebanggaan dan motivasi tersendiri bagi saya					
37. Promosi jabatan bisa memberikan persaingan baik untuk pegawai agar menjadi yang terbaik di perusahaan					
38. Saya adalah tipe orang yang bersemangat dalam bekerja					
39. Saya adalah pegawai yang disiplin di tempat saya bekerja					
40. Ketika saya melakukan kesalahan di tempat saya berkerja, saya akan bertanggung jawab atas perbuatan saya					
41. Saya adalah pegawai yang jujur dan tidak melakukan kebohongan yang bisa membuat tempat saya kerja rugi					
42. Ketika ada masalah saya akan megambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut					
43. Saya tidak pernah terlambat pergi ke tempat kerjanya saya					
44. Ketika saya bekerja saya melakukannya					

dengan ikhlas					
45. Bagi saya bekerja adalah suatu kewajiban bagi seluruh orang baik dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan lain-lain.					
46. Saya adalah orang yang berani menghadapi tantangan untuk mencapai suatu tujuan atau menjadi lebih baik lagi dari hari-hari sebelumnya.					
47. Saya adalah pegawai yang taat pada peraturan dan pimpinan					



LAMPIRAN

Lampiran 1

Data Umum Penelitian

N0	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y
1	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
2	121	35	44	14641	1225	1936	5324	1540
3	136	40	50	18496	1600	2500	6800	2000
4	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
5	116	31	39	13456	961	1521	4524	1209
6	115	30	50	13225	900	2500	5750	1500
7	114	32	43	12996	1024	1849	4902	1376
8	115	31	42	13225	961	1764	4830	1302
9	120	38	40	14400	1444	1600	4800	1520
10	136	40	46	18496	1600	2116	6256	1840
11	123	38	44	15129	1444	1936	5412	1672
12	123	35	44	15129	1225	1936	5412	1540
13	132	40	50	17424	1600	2500	6600	2000
14	112	18	40	12544	324	1600	4480	720
15	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
16	138	40	49	19044	1600	2401	6762	1960
17	109	31	37	11881	961	1369	4033	1147
18	127	37	40	16129	1369	1600	5080	1480
19	133	40	45	17689	1600	2025	5985	1800
20	120	35	45	14400	1225	2025	5400	1575
21	122	32	50	14884	1024	2500	6100	1600
22	117	32	41	13689	1024	1681	4797	1312
23	123	33	37	15129	1089	1369	4551	1221
24	106	26	45	11236	676	2025	4770	1170
25	130	34	42	16900	1156	1764	5460	1428
26	127	40	47	16129	1600	2209	5969	1880
27	113	36	42	12769	1296	1764	4746	1512
28	120	32	44	14400	1024	1936	5280	1408
29	129	32	46	16641	1024	2116	5934	1472

30	112	34	45	12544	1156	2025	5040	1530
31	122	36	43	14884	1296	1849	5246	1548
32	118	31	44	13924	961	1936	5192	1364
33	128	33	41	16384	1089	1681	5248	1353
34	118	31	42	13924	961	1764	4956	1302
35	110	26	41	12100	676	1681	4510	1066
36	113	34	41	12769	1156	1681	4633	1394
37	117	32	44	13689	1024	1936	5148	1408
38	130	34	45	16900	1156	2025	5850	1530
39	127	38	48	16129	1444	2304	6096	1824
40	120	38	48	14400	1444	2304	5760	1824
41	110	36	41	12100	1296	1681	4510	1476
42	108	38	40	11664	1444	1600	4320	1520
43	126	33	44	15876	1089	1936	5544	1452
44	117	33	38	13689	1089	1444	4446	1254
45	126	34	41	15876	1156	1681	5166	1394
46	127	34	46	16129	1156	2116	5842	1564
47	121	35	42	14641	1225	1764	5082	1470
48	133	38	47	17689	1444	2209	6251	1786
49	116	36	40	13456	1296	1600	4640	1440
50	127	31	43	16129	961	1849	5461	1333
51	114	32	41	12996	1024	1681	4674	1312
52	127	30	48	16129	900	2304	6096	1440
53	125	34	43	15625	1156	1849	5375	1462
54	112	30	40	12544	900	1600	4480	1200
55	115	34	46	13225	1156	2116	5290	1564
56	124	35	45	15376	1225	2025	5580	1575
57	122	28	32	14884	784	1024	3904	896
58	125	36	47	15625	1296	2209	5875	1692
59	118	35	41	13924	1225	1681	4838	1435
60	125	35	46	15625	1225	2116	5750	1610
61	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
62	132	40	50	17424	1600	2500	6600	2000
63	112	32	39	12544	1024	1521	4368	1248

64	123	32	42	15129	1024	1764	5166	1344
65	115	38	40	13225	1444	1600	4600	1520
66	116	32	41	13456	1024	1681	4756	1312
67	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
68	104	30	40	10816	900	1600	4160	1200
69	127	37	45	16129	1369	2025	5715	1665
70	134	37	43	17956	1369	1849	5762	1591
71	139	40	46	19321	1600	2116	6394	1840
72	138	39	50	19044	1521	2500	6900	1950
73	128	33	40	16384	1089	1600	5120	1320
74	126	34	44	15876	1156	1936	5544	1496
75	124	38	48	15376	1444	2304	5952	1824
76	114	32	43	12996	1024	1849	4902	1376
77	92	30	46	8464	900	2116	4232	1380
78	136	40	50	18496	1600	2500	6800	2000
79	112	32	39	12544	1024	1521	4368	1248
80	134	40	50	17956	1600	2500	6700	2000
81	127	33	48	16129	1089	2304	6096	1584
82	132	33	48	17424	1089	2304	6336	1584
83	126	35	46	15876	1225	2116	5796	1610
84	130	40	42	16900	1600	1764	5460	1680
85	114	33	44	12996	1089	1936	5016	1452
86	127	33	40	16129	1089	1600	5080	1320
87	126	33	40	15876	1089	1600	5040	1320
88	115	36	44	13225	1296	1936	5060	1584
89	123	34	43	15129	1156	1849	5289	1462
90	118	37	49	13924	1369	2401	5782	1813
91	114	30	39	12996	900	1521	4446	1170
92	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280
93	117	33	39	13689	1089	1521	4563	1287
94	139	40	48	19321	1600	2304	6672	1920
95	111	32	41	12321	1024	1681	4551	1312
96	130	39	46	16900	1521	2116	5980	1794
97	112	32	40	12544	1024	1600	4480	1280

98	125	32	45	15625	1024	2025	5625	1440
99	125	40	49	15625	1600	2401	6125	1960
100	115	37	45	13225	1369	2025	5175	1665
101	116	33	49	13456	1089	2401	5684	1617
102	111	32	45	12321	1024	2025	4995	1440
103	115	38	48	13225	1444	2304	5520	1824
104	116	32	43	13456	1024	1849	4988	1376
105	117	32	40	13689	1024	1600	4680	1280
Jlh	12697	3589	4574	15431 55	1240 89	2006 40	5546 70	1570 34
Me an	120.9 238	34.18 10	43.56 19					
SD	8.652 14	3.686 73	3.653 04					



Lampiran 2**Tabel Quisioner Responden****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
VAR0000 1	211.7810	201.557	.261	.901
VAR0000 2	211.1048	201.075	.368	.900
VAR0000 3	211.1524	200.688	.401	.900
VAR0000 4	211.8000	197.219	.394	.900
VAR0000 5	211.3905	197.798	.598	.898
VAR0000 6	211.9048	193.741	.517	.898
VAR0000 7	212.6286	203.505	.080	.905
VAR0000 8	211.5048	195.733	.577	.898
VAR0000 9	211.4000	200.550	.394	.900
VAR0001 0	211.4762	197.790	.444	.899
VAR0001 1	211.4571	198.424	.488	.899

VAR0001 2	211.8286	196.990	.396	.900
VAR0001 3	211.5333	198.040	.447	.899
VAR0001 4	211.5333	197.847	.509	.899
VAR0001 5	211.5429	195.904	.569	.898
VAR0001 6	211.2095	198.436	.532	.899
VAR0001 7	211.1619	199.041	.536	.899
VAR0001 8	211.2952	199.960	.447	.900
VAR0001 9	211.6762	197.163	.457	.899
VAR0002 0	211.4000	197.127	.625	.898
VAR0002 1	211.5333	198.040	.528	.899
VAR0002 2	211.3619	197.464	.612	.898
VAR0002 3	211.5048	199.156	.460	.899
VAR0002 4	212.6476	202.307	.111	.905
VAR0002 5	211.6762	199.913	.317	.901
VAR0002 6	211.4190	198.938	.508	.899

VAR0002 7	211.5238	197.886	.464	.899
VAR0002 8	211.3143	198.602	.506	.899
VAR0002 9	211.3143	199.602	.401	.900
VAR0003 0	211.2476	201.900	.262	.901
VAR0003 1	211.3905	200.375	.283	.901
VAR0003 2	212.0381	205.883	-.019	.910
VAR0003 3	211.4667	194.847	.562	.898
VAR0003 4	211.3238	196.144	.594	.898
VAR0003 5	211.2667	198.236	.509	.899
VAR0003 6	211.2857	198.764	.449	.899
VAR0003 7	211.5143	196.983	.476	.899
VAR0003 8	211.5429	198.558	.432	.899
VAR0003 9	211.5333	197.136	.497	.899
VAR0004 0	211.8286	196.201	.405	.900
VAR0004 1	211.2857	200.148	.418	.900

VAR0004 2	211.4000	201.204	.364	.900
VAR0004 3	211.3048	198.560	.568	.899
VAR0004 4	211.3429	200.401	.319	.901
VAR0004 5	211.5905	201.379	.316	.901
VAR0004 6	211.6476	201.192	.310	.901
VAR0004 7	211.2667	199.024	.475	.899
VAR0004 8	213.9810	208.346	-.092	.907
VAR0004 9	211.3714	198.159	.415	.900
VAR0005 0	211.4286	199.266	.456	.899
VAR0005 1	213.5238	210.136	-.150	.909
VAR0005 2	211.2286	199.986	.399	.900



Lampiran 3

Tabel Deskriptif

Statistics

		Ekstrinsik	Intrinsik	Etos Kerja
N	Valid	105	105	105
	Missing	0	0	0
Mean		120.9238	34.1810	43.5619
Std. Error of Mean		.84436	.35979	.35650
Median		120.0000	34.0000	43.0000
Mode		112.00	32.00	40.00
Std. Deviation		8.65214	3.68673	3.65304
Variance		74.860	13.592	13.345
Skewness		-.027	-.593	.001
Std. Error of Skewness		.236	.236	.236
Kurtosis		.116	2.440	-.279
Std. Error of Kurtosis		.467	.467	.467
Range		47.00	22.00	18.00
Minimum		92.00	18.00	32.00
Maximum		139.00	40.00	50.00
Sum		12697.00	3589.00	4574.00
Percentiles				
25		114.5000	32.0000	40.5000
50		120.0000	34.0000	43.0000
75		127.0000	37.0000	46.0000

Lampiran 4

Tabel Uji Normalitas

1. Tabel Uji Normalitas Faktor Ekstrinsik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21274217
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.060
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.624
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831

2. Tabel Uji Normalitas Faktor Intrinsik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17853783
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.051

Kolmogorov-Smirnov Z	.919
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367

Lampiran 5

Tabel Uji Signifikansi dan Linieritas

1. Uji Signifikansi dan Linieritas Faktor Ekstrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	105	200640	-	-	-	-
Regresi (a)	1	199077.9	199077.	25.96	1.62	1.9
Regresi (b/a)	1	429	9429			8
Sisa	103	314.46	314.46			
		1247,597	12.11			
		1				
Tuna Cocok	33	578.3971	17.527			
Galat	70	669.2	9.56	1.833		

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Faktor intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	105	200640	-	-	-	-

Regresi (a)	1	199077.	199077.	28.32	1.85	2.36
Regresi	1	9429	9429			
(b/a)	103	336.877	336.877			
Sisa		6	6			
		1225.17	11.894			
		95				
Tuna	12	196.179	16.348			
Cocok	91	5	11.307	1.445		
Galat		1029				



Lampiran 6

Uji Coefficient Per Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.814	3.138		1.216	.227
	Insentif	.633	.232	.189	2.726	.008
	Fasilitas	.199	.125	.120	1.600	.113
	Human Relation	.199	.098	.154	2.039	.044
	Linkungan Kerja	.297	.096	.282	3.099	.003
	Kepemimpinan	.393	.125	.274	3.143	.002
	Penghargaan	.544	.191	.303	2.845	.005
	Promosi Jabatan	.435	.185	.251	2.354	.020

Lampiran 7

Uji Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 ^a	.664	.640	2.19141	.664	27.428	7	97	.000

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Human Relation, Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable:
Etos Kerja

Lampiran 8

Uji Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.028	7	131.718	27.428	.000 ^a
	Residual	465.820	97	4.802		
	Total	1387.848	104			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Human Relation, Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 9

Tabel T_{tabel}

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654

10	1.37 2	1.81 2	2.228	2.76 4	3.169
11	1.36 3	1.79 6	2.201	2.71 8	3.106
12	1.35 6	1.78 2	2.179	2.68 1	3.055
13	1.35 0	1.77 1	2.160	2.65 0	3.012
14	1.34 5	1.76 1	2.145	2.62 4	2.977
15	1.34 1	1.75 3	2.131	2.60 2	2.947
16	1.33 7	1.74 6	2.120	2.58 3	2.921
17	1.33 3	1.74 0	2.110	2.56 7	2.898
18	1.33 0	1.73 4	2.101	2.55 2	2.878
19	1.32 8	1.72 9	2.093	2.53 9	2.861
20	1.32 5	1.72 5	2.086	2.52 8	2.845
21	1.32 3	1.72 1	2.080	2.51 8	2.831

70	1.29 5	1.66 9	1.99 7	2.38 5	2.65 3
71	1.29 5	1.66 9	1.99 6	2.38 5	2.65 3
72	1.29 5	1.66 9	1.99 6	2.38 4	2.65 2
73	1.29 5	1.66 9	1.99 6	2.38 4	2.65 1
74	1.29 5	1.66 8	1.99 5	2.38 3	2.65 1
75	1.29 5	1.66 8	1.99 5	2.38 3	2.65 0
76	1.29 4	1.66 8	1.99 5	2.38 2	2.64 9
77	1.29 4	1.66 8	1.99 4	2.38 2	2.64 9
78	1.29 4	1.66 8	1.99 4	2.38 1	2.64 8
79	1.29 4	1.66 8	1.99 4	2.38 1	2.64 7
80	1.29 4	1.66 7	1.99 3	2.38 0	2.64 7
81	1.29 4	1.66 7	1.99 3	2.38 0	2.64 6

22	1.32 1	1.71 7	2.074	2.50 8	2.819
23	1.31 9	1.71 4	2.069	2.50 0	2.807
24	1.31 8	1.71 1	2.064	2.49 2	2.797
25	1.31 6	1.70 8	2.060	2.48 5	2.787
26	1.31 5	1.70 6	2.056	2.47 9	2.779
27	1.31 4	1.70 3	2.052	2.47 3	2.771
28	1.31 3	1.70 1	2.048	2.46 7	2.763
29	1.31 1	1.69 9	2.045	2.46 2	2.756
30	1.31 0	1.69 7	2.042	2.45 7	2.750
31	1.30 9	1.69 6	2.040	2.45 3	2.744
32	1.30 9	1.69 4	2.037	2.44 9	2.738
33	1.30 8	1.69 2	2.035	2.44 5	2.733

82	1.29 4	1.66 7	1.99 3	2.37 9	2.64 5
83	1.29 4	1.66 7	1.99 2	2.37 9	2.64 5
84	1.29 4	1.66 7	1.99 2	2.37 8	2.64 4
85	1.29 4	1.66 6	1.99 2	2.37 8	2.64 3
86	1.29 3	1.66 6	1.99 1	2.37 7	2.64 3
87	1.29 3	1.66 6	1.99 1	2.37 7	2.64 2
88	1.29 3	1.66 6	1.99 1	2.37 6	2.64 1
89	1.29 3	1.66 6	1.99 0	2.37 6	2.64 1
90	1.29 3	1.66 6	1.99 0	2.37 5	2.64 0
91	1.29 3	1.66 5	1.99 0	2.37 4	2.63 9
92	1.29 3	1.66 5	1.98 9	2.37 4	2.63 9
93	1.29 3	1.66 5	1.98 9	2.37 3	2.63 8

34	1.30 7	1.69 1	2.032	2.44 1	2.728
35	1.30 6	1.69 0	2.030	2.43 8	2.724
36	1.30 6	1.68 8	2.028	2.43 4	2.719
37	1.30 5	1.68 7	2.026	2.43 1	2.715
38	1.30 4	1.68 6	2.024	2.42 9	2.712
39	1.30 4	1.68 5	2.023	2.42 6	2.708
40	1.30 3	1.68 4	2.021	2.42 3	2.704
41	1.30 3	1.68 3	2.020	2.42 1	2.701
42	1.30 2	1.68 2	2.018	2.41 8	2.698
43	1.30 2	1.68 1	2.017	2.41 6	2.695
44	1.30 1	1.68 0	2.015	2.41 4	2.692
45	1.30 1	1.67 9	2.014	2.41 2	2.690

94	1.29 3	1.66 5	1.98 9	2.37 3	2.63 7
95	1.29 3	1.66 5	1.98 8	2.37 2	2.63 7
96	1.29 2	1.66 4	1.98 8	2.37 2	2.63 6
97	1.29 2	1.66 4	1.98 8	2.37 1	2.63 5
98	1.29 2	1.66 4	1.98 7	2.37 1	2.63 5
99	1.29 2	1.66 4	1.98 7	2.37 0	2.63 4
100	1.29 2	1.66 4	1.98 7	2.37 0	2.63 3
101	1.29 2	1.66 3	1.98 6	2.36 9	2.63 3
102	1.29 2	1.66 3	1.98 6	2.36 9	2.63 2
103	1.29 2	1.66 3	1.98 6	2.36 8	2.63 1
104	1.29 2	1.66 3	1.98 5	2.36 8	2.63 1
105	1.29 2	1.66 3	1.98 5	2.36 7	2.63 0

46	1.30 0	1.67 9	2.013	2.41 0	2.687
47	1.30 0	1.67 8	2.012	2.40 8	2.685
48	1.29 9	1.67 7	2.011	2.40 7	2.682
49	1.29 9	1.67 7	2.010	2.40 5	2.680
50	1.29 9	1.67 6	2.009	2.40 3	2.678
51	1.29 8	1.67 5	2.008	2.40 2	2.676
52	1.29 8	1.67 5	2.007	2.40 0	2.674
53	1.29 8	1.67 4	2.006	2.39 9	2.672
54	1.29 7	1.67 4	2.005	2.39 7	2.670
55	1.29 7	1.67 3	2.004	2.39 6	2.668
56	1.29 7	1.67 3	2.003	2.39 5	2.667
57	1.29 7	1.67 2	2.002	2.39 4	2.665

106	1.29 1	1.66 3	1.98 5	2.36 7	2.62 9
107	1.29 1	1.66 2	1.98 4	2.36 6	2.62 9
108	1.29 1	1.66 2	1.98 4	2.36 6	2.62 8
109	1.29 1	1.66 2	1.98 4	2.36 5	2.62 7
110	1.29 1	1.66 2	1.98 3	2.36 5	2.62 7
111	1.29 1	1.66 2	1.98 3	2.36 4	2.62 6
112	1.29 1	1.66 1	1.98 3	2.36 4	2.62 5
113	1.29 1	1.66 1	1.98 2	2.36 3	2.62 5
114	1.29 1	1.66 1	1.98 2	2.36 3	2.62 4
115	1.29 1	1.66 1	1.98 2	2.36 2	2.62 3
116	1.29 0	1.66 1	1.98 1	2.36 2	2.62 3
117	1.29 0	1.66 1	1.98 1	2.36 1	2.62 2

58	1.29 6	1.67 2	2.002	2.39 2	2.663
59	1.29 6	1.67 1	2.001	2.39 1	2.662
60	1.29 6	1.67 1	2.000	2.39 0	2.660

118	1.29 0	1.66 0	1.98 1	2.36 1	2.62 1
119	1.29 0	1.66 0	1.98 0	2.36 0	2.62 1
120	1.29 0	1.66 0	1.98 0	2.36 0	2.62 0

Rumus untuk mencari T_{tabel}

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; N - K - 1$$

$$= 0.050/2 ; 105 - 7 - 1$$

$$= 0.025 ; 97$$

$$= 1.988$$

Lampiran 10

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091

36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	100 0	0.062	0.081

Lampiran 11

Pengujian Persamaan Regresi Sederhana dan Linearitas Variabel
Faktor Ekstrinsik (X_1)

X1	Kelompok	n_i	Y	$\Sigma (\Sigma y^2 k)$
92	1	1	92	0.00
104	2	1	40	0.00
105	3	2	41	8.00
105			45	
106	4	1	45	0.00
107	5	2	40	0.00
107			40	
108	6	1	40	0.00
109	7	1	37	0.00
110	8	2	41	0.00
110			41	
112	9	2	39	0.5
112			40	
113	10	2	42	0.5
113			41	
114	11	5	43	16.00
114			41	
114			43	
114			44	
114			39	
115	12	7	50	70.00
115			42	
115			46	
115			40	

115			44	
115			45	
115			48	
116	13	7	41	66.00
116			39	
116			40	
116			41	
116			41	
116			49	
116			43	
117	14	5	41	21.2
117			44	
117			38	
117			39	
117			40	
118	15	4	44	38.00
118			42	
118			41	
118			49	
119	16	2	40	12.5
119			45	
120	17	4	40	32.75
120			45	
120			44	
120			48	
121	18	2	44	19.00
121			42	
122	19	3	50	164.6
122			43	
122			32	
123	20	5	44	34.00
123			44	
123			37	
123			42	
123			43	

124	21	2	45	4.5
124			48	
125	22	5	43	20.00
125			47	
125			46	
125			45	
125			49	
126	23	5	44	24.00
126			41	
126			44	
126			46	
126			40	
127	24	9	40	86.00
127			47	
127			48	
127			46	
127			43	
127			48	
127			45	
127			48	
127			40	
128	25	2	41	0.5
128			40	
129	26	1	46	0.00
130	27	4	42	12.75
130			45	
130			42	
130			46	
131	28	2	40	0.5
131			39	
132	29	3	50	2.666
132			50	
132			48	
133	30	2	45	19.00
133			47	

134	31	2	43	24.5
134			50	
136	32	3	50	11.00
136			46	
136			50	
137	33	2	40	0.5
137			39	
138	34	2	49	0.5
138			50	
139	35	2	46	19.00
139			48	
12777		105	4574	669.2

$$Jk (E) X_1 = 669,2$$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) (\sum X_3^2)}{(\sum X_1) (\sum X_2) (\sum X_3)} \\
 &= \frac{(134^2 + 136^2 + 137^2 + 138^2 + 139^2) (31^2 + 32^2 + 33^2 + 34^2 + 35^2) (2^2 + 3^2 + 2^2 + 2^2 + 2^2)}{(134 + 136 + 137 + 138 + 139) (31 + 32 + 33 + 34 + 35) (2 + 3 + 2 + 2 + 2)} \\
 &= 19.26
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{(\sum X_1 X_2) (\sum X_1 X_3) (\sum X_2 X_3)}{(\sum X_1) (\sum X_2) (\sum X_3)} \\
 &= \frac{(134 \cdot 31 + 136 \cdot 32 + 137 \cdot 33 + 138 \cdot 34 + 139 \cdot 35) (134 \cdot 2 + 136 \cdot 3 + 137 \cdot 2 + 138 \cdot 2 + 139 \cdot 2) (31 \cdot 2 + 32 \cdot 3 + 33 \cdot 2 + 34 \cdot 2 + 35 \cdot 2)}{(134 + 136 + 137 + 138 + 139) (31 + 32 + 33 + 34 + 35) (2 + 3 + 2 + 2 + 2)} \\
 &= 0,20
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{total} &= \sum 2 / n \\
 &= (4574)^2 / 105 = 199.077,9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{b|a} &= b \left\{ \sum 1 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \right\} \\
 &= 0.201 \left\{ 554.670 - \frac{(134 + 136 + 137 + 138 + 139)(31 + 32 + 33 + 34 + 35)}{105} \right\}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 0.201 \{554.670 - 553.105,5048 \\
&= 0.201 (1.564,4952) \\
&= 314.46
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk_{\text{res}} &= \sum 2 - Jk_{b|a} - Jk_{\text{total}} \\
&= 200,640 - 314.46 - 199.077,9429 \\
&= 1.247,5971
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk_{Tc} &= Jk_{\text{res}} - Jk(E) X_1 \\
&= 1.247,5971 - 669,2 \\
&= 578,3971
\end{aligned}$$

Rumus Uji Signifikansi Persamaan Regresi

$$\begin{aligned}
\text{RJK Regresi a} &= \text{Regresi a (Dk)} / \text{Regresi a (Jk)} \\
&= 1 / 199077.9429 \\
&= 199077.9429
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{RJK Regresi b|a} &= \text{Regresi b|a (Dk)} / \text{Regresi b|a (Jk)} \\
&= 1 / 314.46 \\
&= 314.46
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{RJK Sisa} &= \text{Sisa (Jk)} / \text{Sisa b|a (Dk)} \\
&= 1247,5971 / 103 \\
&= 12.11
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
F_{\text{hitung}} &= \text{RJK b|a} / \text{RJK Sisa} \\
&= 314.46 / 12.11 \\
&= 25.96
\end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.96 > 1.98$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 19.262 + 0.201$ adalah sangat signifikan.

Rumus Uji Linieritas Regresi

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \text{RJK (TC)} / \text{RJK Galat} \\ &= 17.527 / 9.56 \\ &= 1.833 \end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1.833 < 1.98$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 19.262 + 0.201$ adalah sangat linier.

Lampiran 12

Pengujian Persamaan Regresi Sederhana dan Linearitas Variabel

Faktor Intrinsik (X_2)

X_2	Kelompok	n_i	Y	$\sum (\sum y^2_k)$
18	1	1	40	0
26	2	2	45	8
26			41	
28	3	1	32	0
30	4	6	50	113
30			48	
30			40	
30			40	
30			46	
30			39	
31	5	6	39	35
31			42	
31			37	
31			44	
31			42	
31			43	
32	6	24	41	157
32			40	
32			43	
32			40	
32			50	
32			41	
32			44	
32			46	
32			44	
32			41	
32			41	
32			39	
32			42	

32			41	
32			40	
32			43	
32			39	
32			40	
32			41	
32			40	
32			45	
32			45	
32			43	
32			40	
33	7	12	37	193
33			41	
33			44	
33			38	
33			40	
33			48	
33			48	
33			44	
33			40	
33			40	
33			39	
33			49	
34	8	10	42	116
34			45	
34			41	
34			45	
34			41	
34			46	
34			43	
34			46	
34			44	
34			43	
35	9	8	44	23
35			44	

35			45	
35			42	
35			45	
35			41	
35			46	
35			46	
36	10	6	42	141
36			43	
36			41	
36			40	
36			47	
36			44	
37	11	5	40	43
37			45	
37			43	
37			49	
37			45	
38	12	9	40	116
38			44	
38			48	
38			48	
38			40	
38			47	
38			40	
38			48	
38			48	
39	13	2	50	8
39			46	
40	14	13	50	76
40			46	
40			50	
40			49	
40			45	
40			47	
40			50	

40			46	
40			50	
40			50	
40			42	
40			48	
40			49	
3589		105	4574	1.029

$Jk(E) X_2 = 1.029$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\quad)(\Sigma \quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma \quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)} \\
 &= 26,869
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\Sigma \quad)(\quad)} \\
 &= \frac{(\quad)(\quad)(\quad)}{(\quad)(\quad)} \\
 &= 0,488
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{total} &= \sum 2 / n \\
 &= (4574)^2 / 105 = 199.077,9429
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Jk_{b|a} &= b \left\{ \sum 2 - \frac{(\quad)(\quad)}{\quad} \right\} \\
 &= 0,488 \left\{ 157.034 - \frac{(\quad)(\quad)}{\quad} \right\} \\
 &= 0,488 \{ 157.034 - 156.343,6761 \} \\
 &= 0,488 (690,323) \\
 &= 336,8776
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk_{\text{res}} &= \sum 2 - Jk_{b|a} - Jk_{\text{total}} \\
&= 200,640 - 336,8776 - 199.077,9429 \\
&= 1.225,1795
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk_{Tc} &= Jk_{\text{res}} - Jk(E) X_2 \\
&= 1.225,1795 - 1.029 \\
&= 196,1795
\end{aligned}$$

Rumus Uji Signifikansi Persamaan Regresi

$$\begin{aligned}
RJK \text{ Regresi a} &= \text{Regresi a (Dk)} / \text{Regresi a (Jk)} \\
&= 1 / 199077.9429 \\
&= 199077.9429
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
RJK \text{ Regresi b|a} &= \text{Regresi b|a (Dk)} / \text{Regresi b|a (Jk)} \\
&= 1 / 336.8776 \\
&= 336.8776
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
RJK \text{ Sisa} &= \text{Sisa (Jk)} / \text{Sisa b|a (Dk)} \\
&= 1225.1795 / 103 \\
&= 11.894
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
F_{\text{hitung}} &= RJK_{b|a} / RJK_{\text{Sisa}} \\
&= 336.8776 / 11.894 \\
&= 28.32
\end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $28.32 > 2.36$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 26.869 + 0.488$ adalah sangat signifikan.

Rumus Uji Linieritas Regresi

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \text{RJK (TC)} / \text{RJK Galat} \\ &= 16.348 / 11.307 \\ &= 1.445 \end{aligned}$$

Kesimpulan karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $1.445 < 2.36$ pada $\alpha = 0.01$ maka H_0 Ditolak. Artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 26.869 + 0.488$ adalah sangat linier.



Lampiran 13

Quisioner Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Pendidikan :

Lama bekerja :

Jawablah pertanyaan pada tabel berikut dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom tabel yang sudah disediakan

Keterangan:

Ss : Sangat Setuju

S : Setuju

Ks : Kurang Setuju

Ts : Tidak Setuju

Sts : Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1. Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan saya sehari-hari					
2. Apabila gaji saya naik, maka saya akan lebih semangat lagi dalam bekerja					
3. Tempat saya kerja tidak pernah telat dalam pemberian gaji setiap bulannya					
4. Fasilitas di tempat saya kerja sangat lengkap					
5. Apabila fasilitas tempat saya kerja lengkap, maka saya akan lebih tenang					

dalam bekerja					
6. Fasilitas tempat saya kerja memiliki teknologi yang canggih					
7. Fasilitas yang canggih membuat saya mudah dan bersemangat dalam bekerja					
8. Teman di tempat saya bekerja baik dan peduli kepada saya.					
9. Apabila saya terkena musibah teman sekantor membantu saya.					
10. Hubungan saya dan pemimpin perusahaan sangat baik.					
11. Setiap ada waktu luang atau istirahat saya pergunakan untuk berbicara dengan teman sekantor atau perusahaan					
12. Ketika saya tidak semangat bekerja teman sekantor memberikan semangat kepada saya					
13. Ketika saya tidak semangat bekerja pimpinan perusahaan memberikan semangat kepada saya					
14. Tempat saya bekerja bersih dan enak dipandang					
15. Setiap pegawai yang kerja di tempat saya kerja wajib menjaga kebersihan					
16. Saya selalu semangat dalam bekerja apabila tempat saya kerja bersih dan enak dipandang					
17. Tempat saya bekerja memiliki penerangan yang bagus sehingga bisa bekerja dengan baik saat malam hari					
18. Tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus					
19. Sirkulasi udara yang bagus bisa membuat saya tenang dan semangat dalam bekerja.					
20. Tempat saya bekerja memiliki tata ruang yang rapi					
21. Saya bekerja lebih semangat lagi apabila ruangan di tempat saya kerja tertata					

dengan rapi					
22. Saya lebih semangat bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah					
23. Saya bisa bekerja dengan baik apabila sudah bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja					
24. Pemimpin di tempat saya kerja sangat percaya kepada pegawainya					
25. Pemimpin di tempat saya kerja sangat toleransi kepada pegawainya					
26. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang tegas dan disiplin					
27. Pemimpin di tempat bekerja adalah orang yang bisa memberikan motivasi kepada karyawannya					
28. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang jujur					
29. Saya akan bekerja lebih semangat lagi apabila pemimpin di tempat saya kerja adalah orang yang cerdas					
30. Saya akan tambah bersemangat apabila mendapatkan penghargaan dari tempat saya bekerja.					
31. Apabila saya mendapatkan penghargaan di tempat saya bekerja. Itu merupakan kepuasan, kebangga dan motivasi tersendiri bagi saya					
32. Adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi bagi karyawan lain untuk menjadi yang terbaik					
33. Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat saya dan karyawan lain agar lebih bergairah dalam bekerja					
34. Jika saya mendapatkan kesempatan					

untuk promosi jabatan saya akan bekerja lebih keras dan penuh semangat					
35. Promosi jabatan membuat saya mendapatkan pengalaman baru dan menambah pengetahuan pegawai terhadap posisi baru					
36. Apabila saya mendapatkan promosi jabatan di tempat saya bekerja. Itu merupakan kepuasan, kebanggaan dan motivasi tersendiri bagi saya					
37. Promosi jabatan bisa memberikan persaingan baik untuk pegawai agar menjadi yang terbaik di perusahaan					
38. Saya adalah tipe orang yang bersemangat dalam bekerja					
39. Saya adalah pegawai yang disiplin di tempat saya bekerja					
40. Ketika saya melakukan kesalahan di tempat saya berkerja, saya akan bertanggung jawab atas perbuatan saya					
41. Saya adalah pegawai yang jujur dan tidak melakukan kebohongan yang bisa membuat tempat saya kerja rugi					
42. Ketika ada masalah saya akan megambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut					
43. Saya tidak pernah terlambat pergi ke tempat kerjanya saya					
44. Ketika saya bekerja saya melakukannya dengan ikhlas					
45. Bagi saya bekerja adalah suatu kewajiban bagi seluruh orang baik dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan lain-lain.					
46. Saya adalah orang yang berani menghadapi tantangan untuk mencapai suatu tujuan atau menjadi lebih baik lagi dari hari-hari sebelumnya.					

47. Saya adalah pegawai yang taat pada peraturan dan pimpinan					
---	--	--	--	--	--



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Immawan Muhajir Kadim, S.HI.
Tempat / tgl. Lahir : Gorontalo, 14 Juli 1991
Alamat Rumah : Jl. Morotai II, Kel. Dulalowo, Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo
Nama Ayah : Abd. Kadim Masaong
Nama Ibu : Sumarni Amir Hamzah
Email : itsme.iwankadim@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN 37 Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo, tahun 2003.
 - b. SMP Muhammadiyah 1 Gorontalo, tahun 2006.
 - c. MAN Model Gorontalo, tahun 2009.
 - d. S-1 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah, UIN Malang, tahun 2014.
 - e. S-2 Prodi Hukum Islam Konsentrasi Keuangan dan Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016.

C. Prestasi/Penghargaan

1. Peringkat 3 Dalam Pertandingan Olah Raga Bulutangkis IMM Tingkat Kota Malang, tahun 2013.

D. Pengalaman Organisasi

- a. Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) UIN Malang Bidang Dakwah. Tahun 2009
- b. Kader IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) UIN Malang, tahun 2011
- c. Wakil Bidang Hikmah Komisariat Pelopor IMM UIN Malang, tahun 2012

E. Minat Keilmuan: *Islamic Banking and Finance*

F. Karya Ilmiah

1. Penelitian

Skripsi: Hukum Jual Beli Hewan Perspektif Undang-Undang Perlindungan Hewan No. 05 Tahun 1990 dan Fiqh Empat Mazhab.

2. Penelitian

Tesis: Pengaruh Faktor Ekstrinsik (*Hygiene*) dan Faktor Intrinsik (*Motivator*) Terhadap Etos Kerja Pegawai PT. Karsa Utama Kota Gorontalo.

Yogyakarta, 18 Maret 2016

Immawan Muhajir Kadim, S.HI.

