



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Di ajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh :

**GUNAWAN RATSANJANI
NIM: 16 402 00294**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. POS INDONESIA CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Manajemen Bisnis*

OLEH :

**GUNAWAN RATSANJANI
NIM. 16 402 00294**

PEMBIMBING I

**Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 1980060 5201101 1 003**

PEMBIMBING II

**Hamzi Eadilah Nasution, M.Pd.
NIP. 1983031 7201801 2 001**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **GUNAWAN RATSANJANI**
Lampiran : 6 (Enam)Eksemplar

Padangsidimpuan, Juli 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **GUNAWAN RATSANJANI** yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan"** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinyaini.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP.19900122 201801 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GUNAWAN RATSANJANI
NIM : 16 402 00294
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 10 Juni 2021
Pembuat Pernyataan,



GUNAWAN RATSANJANI
NIM. 16 402 00294

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : GUNAWAN RATSANJANI
NIM : 16 402 00294
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 10 Juni 2021
Yang menyatakan,



GUNAWAN RATSANJANI
NIM. 16 402 00294



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : GUNAWAN RATSANJANI
NIM : 16 402 00294
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja
Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 197808 1820090 1 1015

Sekretaris

Azwar Hamid, M.A
NIP. 1986031 1201503 1 005

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 197808 1820090 1 1015

Azwar Hamid, M.A
NIP. 1986031 1201503 1 005

Aliman Syahuri Zein, M.E.I
NIDN. 2028048201

Adanan Murroh Nasution, M.A
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/07 Juli 2021
Pukul : 04.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : 74/(B)
IPK : 3,81
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap
Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang
Padangsidimpuan
NAMA : GUNAWAN RATSANJANI
NIM : 16 402 00294

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 07 Juli 2021
Dekan

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Gunawan Ratsanjani
NIM : 16 402 00294
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Disiplin kerja dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai sangat ditentukan dengan tinggi rendahnya disiplin kerja dan etika kerja setiap pegawai dalam aktivitas bekerja. rumusan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai, disiplin kerja dan etika kerja. Kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian yang telah disesuaikan dengan standar pekerjaan, untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja dan etika kerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dalam mematuhi yang menjadi peraturan dan norma yang berlaku sedangkan etika kerja adalah suatu bentuk usaha individu untuk memakai akal dan pikiran untuk memecahkan masalah untuk menjadi lebih baik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif sedangkan informasi yang diperlukan oleh peneliti diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan menyebarkan angket terhadap responden sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuisioner (angket), dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen kemudian analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data program komputer SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat dari menerapkan disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab setiap pegawai secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin baik. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat sikap dan perilaku, penampilan dan cara berbicara setiap pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etika Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Cabang Padangsidimpuan”** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Delima Sari Lubis M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAIN) Padangsidempuan dan Ibu Nurul Izzah, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M, selaku pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Ali Rusdi Nst, Ibunda Dori Ani lbs), yang tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, memberikan dukungan moral dan moral, keikhlasan, kesabaran dan tidak lupa selalu memanjatkan doa-doa mulia hingga sekarang. Untuk saudara-saudara yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi serta

yang menjadi penyemangat dalam penyusunan skripsi ini, Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

7. Teruntuk sahabat terbaik Ricky Darmawan, Ahmad Affandi, Iqbal Khotami,Deo,Salman Siregar,Ehsan Yusuf,Irham Sagala,Amri Wardana , dan rekan-rekan Ekonomi Syariah, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita..

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Juli 2021
Peneliti

Gunawan Radsanjani
NIM. 1640200294

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	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

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fatḥah</i>	A	A
— /	<i>Kasrah</i>	I	I
و —	<i>Dommah</i>	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>Fatḥah dan ya</i>	Ai	a dan i
وو	<i>Fatḥah dan wau</i>	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

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

اَ.....ى	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....ى	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....و	<i>Dommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu اَلْ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya 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 penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, namadiri

dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Defenisi Operasional Variabel	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja Pegawai	11

a. Pengertian Kinerja	11
b. Kriteria Kinerja.....	13
c. Penilaian Kinerja	13
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
e. Indikator Kinerja	17
2. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin Kerja	18
b. Fungsi Disiplin Kerja	19
c. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja	19
d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	21
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
f. Indikator Disiplin Kerja.....	23
3. Etika Kerja.....	25
a. Pengertian Etika Kerja.....	25
b. Fungsi Etika Kerja	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	26
d. Indikator Etika Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
B. Jenis Penelitian.....	35

C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Metode Kuisisioner (Angket)	36
2. Dokumentasi	37
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38
F. Analisis Data	38
1. Uji Asumsi Dasar	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Linearitas	39
2. Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Multikolinearitas	40
b. Uji Heterokedastisitas	40
c. Analisis Regresi Berganda	41
d. Koefisien Determinasi (R^2)	42
3. Uji Hipotesis	43
a. Uji t	43
b. Uji F	43
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan	45

1. Sejarah PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan	45
2. Visi, Misi dan Tujuan	46
3. Struktur Organisasi	47
B. Karakteristik Responden.....	49
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2. Berdasarkan Umur.....	50
3. Berdasarkan Lama Bekerja	51
4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	52
1. Hasil Uji Validitas.....	53
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
D. Hasil Uji Analisis Data	55
1. Hasil Uji Asumsi Dasar	55
a. Hasil Uji Normalitas.....	55
b. Hasil Uji Linearitas	55
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	57
a. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
b. Hasil Uji Heterokedastisitas	58
c. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	60
d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
3. Hasil Uji Hipotesis	60
a. Uji t.....	60
b. Uji F.....	61

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian	62
F. Keterbatasan Penelitian	66
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Defenisi Operasional Variabel.....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III.1 Skala Likert	37
Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Variabel	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja	54
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Linearitas Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.9 Uji Heterokedastisitas	58
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	59
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel IV.12 Uji t	61
Tabel IV.13 Uji F	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	34
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan	48
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	52

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

PT. Pos Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Awal berdirinya PT. Pos Indonesia adalah BUMN yang bergerak di bidang ekspedisi. Setiap tahunnya perusahaan di bidang ekspedisi semakin menunjukkan perkembangan yang begitu pesat. Dengan bertambahnya perusahaan ekspedisi secara tidak langsung kinerja pegawai PT. Pos Indonesia mendapat banyak perhatian dari masyarakat sebagai konsumen dikarenakan PT. Pos Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan milik negara yang dituntut harus mampu bersaing dengan perusahaan pengiriman jasa swasta lainnya .

Dalam persaingan bisnis, kinerja pegawai yang tinggi menjadi hal yang sangat penting bagi PT. Pos Indonesia yang menjadi perusahaan BUMN sudah tentu memikul tanggung jawab yang besar sebagai *agent of development*, yaitu mengemban tanggung jawab sosial sebagai perusahaan layanan masyarakat. Hal ini tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang selalu berbenah terutama dalam masalah kinerja pegawai. Pencapaian sasaran dan tujuan organisasi disusun dalam unit kerja yang kecil dengan sistem pembagian kerja, serta mekanisme kerja dengan jelas.¹ Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat

¹Monalisa dan Eviyanti Ibrahim, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang,” *PRAJA* Vol. 8, No. 1 (2020) hlm. 40.

dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan”.² Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tentu lebih diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibanding pegawai yang kinerjanya buruk.³

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan PT. Pos Indonesia cabang Padangsidempuan masih ada karyawan dengan kinerja yang rendah seperti kurangnya tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan baik dalam hal gagal antar. Masalah rendahnya kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia cabang Padangsidempuan bisa saja disebabkan oleh rendahnya tingkat kerja sama sesama pegawai, rendahnya tingkat integritas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya semangat kerja bahkan sampai kurangnya sarana prasarana yang berdampak pada kinerja pegawai.

Farida Hanum Hasibuan salah satu *costumer* mengatakan “Bahwa paket yang diterima tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan”. Sebagai *costumer* apabila paket tidak datang tepat waktu beliau merasa dirugikan dan kecewa.⁴ Dima Sari Sihombing yang merupakan pedagang *online shop* mengatakan bahwa selama 2 tahun telah menjadi *costumer* PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan tidak pernah mengalami masalah gagal antar, paket selalu datang tepat waktu.⁵ Gagal antar adalah masalah yang

²Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Airlangga University Press, 2020), Hlm. 2.

³Achmad Rozi, “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon,” *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journ* Vol. 1 No. 2 (2019.): hlm. 126.

⁴Ibu Farida Hanum Hasibuan, Padangsidempuan 25 April 2020 Jam. 15.20 WIB

⁵Ibu Dima Sari Sihombing, Padangsidempuan 22 April 2020 Jam 17. 45 WIB.

setiap hari selalu terjadi, hal ini bisa disebabkan faktor cuaca yang tidak bisa diperkirakan sebelumnya atau *costumer* sedang tidak berada di rumah sehingga paket akan diantar kembali keesokan harinya”, ujar Fadli Noor Tanjung satu pegawai bagian pengolahan.⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa masalah kinerja yang rendah hanya dilakukan oleh sebagian pegawai bukan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa tidak semua memiliki disiplin dan etika kerja yang kurang baik. Akan tetapi jika masih ada pegawai yang masih memiliki disiplin dan etika kerja yang kurang maksimal akan berdampak pada pegawai lain pada umumnya dan pada PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan pada khususnya.

Menurut Andi Masse Dadang dalam jurnal pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etika kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁷

Sesuai dengan pengamatan peneliti faktor yang akan diteliti yang mempengaruhi kinerja PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan adalah dengan melihat etika kerja dan disiplin pegawai. Alasan peneliti menggunakan kedua faktor tersebut karena peneliti masih melihat masih ada

⁶Bapak Fadli Noor Tanjung, Padangsidempuan, 22 April 2020 Jam 17. 45 WIB.

⁷Andi Masse Dadang, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, etika Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor),” *Jurnal “Gema Kampus* Vol. 13 No.1, (2018): hlm. 38.

pegawai yang memiliki disiplin kerja dan etika kerja yang rendah ketika bekerja. Selain apa yang dilihat oleh peneliti, hasil wawancara dengan beberapa pengguna jasa PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang mengeluhkan disiplin dan etika kerja beberapa pegawai menjadi alasan kuat peneliti untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai disiplin kerja dan etika kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang dapat dilihat dalam sifat dan sikap pegawai. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai bentuk melatih diri untuk memperluas wawasan, sifat dan sikap pegawai, sehingga pegawai bekerja secara korperatif dengan pegawai lain.

Kedisiplinan dapat dilihat dari jam pegawai sampai ke tempat kerja, tidak pulang sebelum jam kerja usai, mengerjakan setiap pekerjaan secara maksimal dan sebagainya. Disiplin kerja bisa saja mempengaruhi kinerja pegawai karena kinerja pegawai yang baik dapat didukung oleh sifat disiplin dan etika kerja yang baik juga dan sebaliknya.⁸

Hasil penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono mengatakan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁹ Mohamad Kiki Baehaki dan Ahmad Faisal mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

⁸Rozi, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon," hlm. 128.

⁹Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal Of Management Review* Vol. 3, No. 2, (2019): hlm. 321.

pegawai.¹⁰ Novita Kurnia Sari mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.¹¹

Selain disiplin kerja, etika kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Etika kerja dapat diartikan sebagai perilaku kerja bersumber pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.¹²

Hasil penelitian Yuliarti menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹³ Devira Wahyuni Santoso menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh dengan kinerja.¹⁴

Perusahaan yang ingin berkembang selalu menuntut setiap pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dengan memiliki disiplin dan etika kerja yang tinggi. Pentingnya peran etika dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan menjadikannya hal penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai. Dari

¹⁰Mohamad Kiki dan Ahmad Faisal Baehaki, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A. J Sequislife Jakarta),” *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 2020, hlm. 20.

¹¹Novira Kurniasari, “Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan,” *Jurnal Daya Saing Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 15. No. 2 (2014): hlm. 28.

¹²Intan Maharani dan Suryono Effendi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia,” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 13. No. 2 (2017): hlm. 52.

¹³Yuliarti, “Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali,” *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 8, hlm. 107.

¹⁴Devira Wahyuni Santoso, “Hubungan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Primer Tursina Surabaya,” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel*, 2018, hlm. 71.

pemaparan permasalahan yang merupakan hasil temuan peneliti di lapangan, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti.

1. Beberapa Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan masih belum memiliki kinerja yang maksimal terbukti dari adanya keluhan pelanggan mengenai gagal antar.
2. Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja.
3. Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan masih ada yang tidak menerapkan etika kerja.
4. Beberapa pegawai Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan tidak datang ke kantor sesuai jam kerja yang berlaku.
5. Masih ada pegawai yang tidak memberikan kontribusi secara maksimal untuk meningkatkan layanan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang peneliti temukan mengenai kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Maka dilakukan pembatasan masalah sehingga penelitian ini lebih fokus dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, etika kerja dan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan?
2. Apakah terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan?

E. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional Variabel adalah objek penelitian yang menjadi fokus penelitian. Sesuai dengan judul skripsi yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan” maka variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah:

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu pencapaian yang telah disesuaikan dengan standar pekerjaan.	1. Kualitas kerja. 2. Tanggung jawab 3. Kerja sama. 4. Inisiatif.	Interval
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dalam mematuhi yang menjadi peraturan dan norma yang berlaku.	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan. 3. Disiplin tanggung jawab.	Interval
Etika Kerja (X ₂)	Etika kerja merupakan suatu bentuk usaha individu untuk memakai akal dan pikiran untuk memecahkan masalah untuk menjadi lebih baik	1. Sikap dan perilaku. 2. Penampilan. 3. Cara berbicara.	Interval

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
2. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
3. Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk penambah ilmu pengetahuan dan sebagai alat untuk mengimplementasikan segala sesuatu yang telah dipelajari selama pada saat proses perkuliahan.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya bahan referensi keilmuan di bidang ekonomi syariah khususnya bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Padangsidempuan.

3. Bagi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang berhubungan dengan disiplin kerja dan etika kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk memperdalam penelitian mengenai kinerja pegawai yang sama kearah yang lebih luas.

5. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi masyarakat dalam menilai bagaimana kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari :

BAB I pendahuluan, pada bab ini peneliti memaparkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II Pembahasan, pada bab ini peneliti memaparkan mengenai kerangka teori yang membahas tentang disiplin kerja, etika kerja, kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi penelitian, pada bab ini peneliti memaparkan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen .

BAB IV Pembahasan pada bab ini peneliti memaparkan mengenai gambaran umum PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan, hasil uji instrumen pengumpulan data, hasil uji validitas dan reliabilitas instrument, hasil uji asumsi dasar, hasil uji asumsi klasik, hasil uji analisis regresi berganda dan hasil uji hipotesis.

BAB V Penutup pada bab ini peneliti memaparkan hasil akhir dari penelitian berupa kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

I. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Suprayitno dalam jurnal pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan Semarang mengatakan, “Kinerja dapat diartikan sebagai tercapainya tujuan organisasi dihasilkan oleh individu atau kelompok sesuai tanggung jawab masing-masing pihak”.¹⁵ Wibowo mengatakan, “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari manajemen dalam mengelola pegawai sehingga dapat menciptakan visi bersama melalui pendekatan strategis demi tujuan instansi”. Manajemen kinerja berfungsi sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan harapan seluruh anggota dalam organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.¹⁶ Kinerja merupakan prestasi yang diraih oleh pegawai, oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada pegawai yang menjadi pelaku utama dalam kegiatan bisnis.¹⁷

Islam sendiri memandang kinerja sebagai suatu bentuk atau bagaimana seorang individu mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja dapat dilihat dari

¹⁵ Rr. Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiastuti, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang,” *Jurnal Magisma* Vol. 8 No. 1 (2020): hlm. 57.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

¹⁷ Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm. 192.

besarnya nilai, kepercayaan dan seberapa besar pengetahuan yang dimiliki pegawai berdasarkan prinsip moral yang menghasilkan kinerja yang baik. Dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat ke-10 Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.¹⁸

Manusia dituntut untuk memberikan kontribusi positif dengan berusaha sesuai dengan aturan Allah SWT yaitu dengan memanfaatkan sumber daya alam yang bisa dimanfaatkan oleh manusia, sehingga Islam sendiri mengajarkan manusia untuk senantiasa bekerja, karena bekerja merupakan suatu bentuk dari ibadah.¹⁹ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan apakah kinerja pegawai sudah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

¹⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm. 554.

¹⁹Wahyuningsih, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar," *Center Of Economic Student Journal* Vol. 2, No. 2 (2019): hlm. 128.

b. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja ada 3, adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:²⁰

1) Kriteria berdasarkan sifat.

Kriteria berdasarkan sifat dapat diartikan sebagai memusatkan perhatian terhadap karakter seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi setiap pegawai.

2) Kriteria berdasarkan perilaku.

Kriteria berdasarkan bagaimana sebuah pekerjaan dapat dilakukan oleh pegawai. Kriteria berdasarkan perilaku menjadi perihal yang sangat penting karena dapat meningkatkan ikatan antar individu.

3) Kriteria berdasarkan hasil.

Kriteria berdasarkan hasil lebih fokus terhadap hasil yang dicapai dibandingkan dengan bagaimana proses dari pencapaian hasil tersebut.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai bentuk evaluasi dan potensi kerja seorang pegawai yang bisa untuk diperbaharui. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan menjadi suatu proses dalam penentuan nilai, sampai pada kualitas dari pegawai. Agus Sunyoto dan A.A Anwar Prabu

²⁰Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)* (Malang: : UB Medica, 2016), hlm. 172.

Mangkunegara dalam tulisan Hari Sulaksono berpendapat bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:²¹

- 1) Mampu meningkatkan rasa saling memahami satu sama lain.
- 2) Mengakui hasil kerja pegawai sehingga lebih memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mengutarakan saran dalam upaya peningkatan terhadap kepedulian terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- 4) Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:²²

- 1) Kemampuan dan Keahlian.

Kemampuan dan keahlian dapat dilihat dari kemampuan ataupun skill yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab ketika bekerja. sehingga apabila pegawai memberikan kemampuan dan keahlian terbaik ketika bekerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

²¹Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2015), hlm. 92.

²²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189.

2) Pengetahuan.

Seorang pegawai yang harus memiliki pengetahuan yang luas dalam bekerja agar memberikan hasil pekerjaan yang baik, apabila seorang pegawai memiliki pengetahuan yang rendah maka kinerja yang diperoleh juga rendah.

3) Rancangan Kerja.

Rancangan kerja dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dapat mempermudah pegawai dalam bekerja. Maksudnya jika suatu pekerja dirancang dengan baik maka proses dalam melakukan pekerjaan tersebut akan mudah, cepat dan benar.

4) Kepribadian.

Faktor kepribadian merupakan karakter yang dimiliki oleh individu. Setiap individu pastinya memiliki karakter yang berbeda satu sama lain. Apabila seorang pegawai memiliki karakter yang baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi cara kerjanya, karena pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam bekerja

5) Motivasi Kerja.

Motivasi kerja dapat dijadikan faktor pendorong pegawai dalam bekerja. Maksudnya jika pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat baik dari dalam dan luar diri pegawai maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sikap pemimpin dalam mengelola para pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan memberikan rasa tanggung jawab. Setiap pemimpin yang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

7) Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap dari seorang pemimpin terhadap pegawainya. Bagaimana sikap seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

8) Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan aturan atau norma yang berlaku dan harus dimiliki oleh pegawai perusahaan. Norma mampu mengatur perilaku yang berlaku dan dapat diterima baik secara umum dengan tujuan harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Sehingga budaya organisasi ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

9) Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ungkapan perasaan pegawai sebelum dan setelah bekerja. Jika pegawai merasa senang akan mempengaruhi kinerjanya dan sebaliknya.

e. Indikator Kinerja

Ada beberapa point yang diutarakan oleh Mangkunegara yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja pegawai: ²³

1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja dapat ditunjukkan dengan adanya sikap kerapian dalam berpakaian, ketelitian dalam bekerja serta adanya kualitas kerja yang mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga pegawai mampu memberikan manfaat terhadap perusahaan.

2) Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari ragam jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu bersamaan dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif seperti tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana pegawai mampu menyelesaikan, mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

4) Kerja Sama.

Kerja sama dapat dilihat dari aktivitas kerja sesama pegawai baik di dalam atau di luar pekerjaan.

5) Inisiatif.

Inisiatif merupakan upaya yang berasal dari dalam diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai persoalan ketika bekerja.

²³Sisca Dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Yayasan Kita Menulis, 2020), Hlm. 106.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Taufiqurokhman dikutip dari jurnal pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai menyatakan, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku”.²⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kejiwaan individu untuk mengikuti serta menjalankan segala bentuk peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab yang tinggi pegawai atas pekerjaan yang diembannya, sehingga mampu untuk menumbuhkan motivasi kerja, semangat kerja yang tinggi untuk terwujudnya tujuan suatu perusahaan.²⁵

b. Fungsi Disiplin Kerja

Berikut adalah beberapa fungsi dari disiplin kerja:²⁶

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.

²⁴Baehaki, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A. J Sequislife Jakarta),” hlm. 13.

²⁵ Monalisa dan Eviyanti Ibrahim, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang,” PRAJA Vol. 8, No. 1 (2020) hlm. 43.

²⁶Pandi Afandi, *Concept And Indicator Human Resources Management For Management Reseach* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 3.

4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

c. **Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu :²⁷

1) Disiplin Preventif.

Disiplin yang bersifat preventif dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan yang dapat menjadikan pegawai untuk patuh terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maksudnya adalah dengan adanya sosialisasi mengenai pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diharapkan akan sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dilakukan agar meminimalisir. Ada 3 hal penting yang menjadi perhatian pihak manajer agar memiliki pegawai yang disiplin dalam bekerja:

- a) Setiap pegawai dituntut memiliki rasa saling memiliki satu sama lain.
- b) Setiap pegawai diberikan pengarahan mengenai berbagai peraturan yang harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- c) Setiap pegawai bebas menemukan cara pendisiplinan diri.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan dapat dilihat dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai.

²⁷Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 16.

Untuk sanksi yang akan diberikan biasanya mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin yang baik dapat dilihat dari kriteria yang diapaparkan Siagian sebagai berikut :²⁸

- 1) Adanya rasa kepedulian yang tinggi pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - 2) Adanya semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaan.
 - 3) Adanya rasa tanggungjawab yang besar oleh setiap pegawai terhadap perusahaan.
- 3) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif merupakan pemebrian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja.

²⁸Agung, hlm. 18.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu:²⁹

1) Pendekatan Disiplin Modern.

Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern dapat dijadikan salah cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik terhadap kesalahan harus diperbaiki dengan mengadakan sosialisasi dan mendapatkan fakta serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin Tradisional.

Pendekatan ini berasumsi disiplin yang telah dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai tidak peninjauan ulang apabila telah ditetapkan

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan.

Pendekatan ini memiliki asumsi bahwa segala sesuatu yang yang berkaitan dengan pendisiplinan kerja harus dimengerti oleh semua pihak dengan tujuan supaya pegawai lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

²⁹Afandi, *Concept And Indicator Human Resources Management For Management Reseach*, hlm. 8.

e. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam buku manajemen sumber daya manusia disiplin kerja dapat dipengaruhi faktor-faktor berikut:³⁰

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi disiplin pegawai. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan apabila pegawai mendapat jaminan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dan begitu juga sebaliknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Maksud dari ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam sebuah perusahaan perusahaan adalah dikarenakan para pegawai selalu meniru setiap cara kerja atasan ataupun pimpinan. Sehingga apabila seorang pemimpin ingin memiliki pegawai yang disiplin maka para pemimpin tersebut harus mencontohkan bagaimana disiplin kerja yang sesungguhnya.

3) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Maksudnya adalah pembinaan disiplin akan terlaksana apabila dalam sebuah perusahaan terdapat aturan secara tertulis yang menjadi standar operasional perusahaan yang wajib dijadikan pegangan oleh

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 89.

setiap pegawai. Karena tidak akan mungkin pegawai akan menerapkan disiplin kerja apabila hanya berdasarkan instruksi lisan dari seorang pemimpin yang bisa saja dapat berubah.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindak walaupun sudah terang-terangan pegawai tersebut melanggar disiplin tetapi tidak ditegur maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Robin dalam tulisan Desi Kristianti dan Ria Lestari Pangastuti ada 3 aspek yang bisa dijadikan sebagai indikator kedisiplinan:³¹

1) Disiplin waktu.

Disiplin waktu dapat kita artikan sebagai suatu bentuk tingkah laku yang menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja misal dalam hal jam kerja, absensi sampai mengerjakan setiap pekerjaan secara cepat dan tepat.

³¹Desi Kristianti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi* (Jakarta: Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 8.

2) Disiplin peraturan.

Disiplin peraturan dapat diartikan sebagai kepatuhan dan komitmen pegawai dalam mentaati segala peraturan yang tertulis dan tidak tertulis dalam sebuah perusahaan

3) Disiplin tanggung jawab.

Disiplin tanggung jawab dapat diartikan sebagai kesanggupan pegawai dalam memelihara segala sesuatu yang menunjang aktivitas perusahaan.

Sementara menurut Sutrisno dalam tulisan Ria Lestari Pangastuti ada empat indikator disiplin kerja, yaitu:³²

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

³²Ria Lestari Pangastuti, hlm. 9.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan perilaku kerja yang bersumber pada kerjasama yang baik, keyakinan disertai komitmen yang kuat. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas pegawai serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.³³

Dalam studi Islam istilah etika senada dengan *Al-Khuluq*. *Al-Khuluq* artinya *innate peculiarity, natural disposition, character, temper, nature*. Akhlak adalah perilaku seseorang yang berkaitan dengan baik dan buruk dan setiap manusia memiliki dua potensi diatas. Hanya saja dalam Islam potensi lebih baik dulu menghiasi diri manusia daripada potensi untuk berbuat kejahatan. Dengan demikian maka etika bisnis yang dimaksud adalah seperangkat prinsip-prinsip etika yang membedakan yang baik dan yang buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan seseorang untuk mengaplikasikannya³⁴.

³³ Maharani, "Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan etika.Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia," hlm. 52.

³⁴ Muhammad Saifullah, *Etika Bisnis Islam Dalam Praktek Bisnis Rasulullah*, Walisongo Vol 19, No. 1. Mei 2011.

b. Fungsi Etika Kerja

Berikut adalah beberapa fungsi etika kerja yang dipaparkan oleh Ernawan dalam tulisan Hijrah Wahyudi:³⁵

- 1) Sebagai pendorong individu atau kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Etika kerja mampu menumbuhkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Etika kerja mampu menggerakkan individu atau kelompok melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Ada 5 point penting yang mempengaruhi etika kerja pegawai:³⁶

- 1) Faktor Religius.

Faktor religius dapat dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi etika kerja dikarenakan religius atau keagamaan memiliki peran dan dampak yang besar terhadap sikap individu atau kelompok baik dalam kehidupan sehari-hari atau dalam pekerjaan.

- 2) Faktor Budaya.

Faktor budaya dijadikan faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja dikarenakan dalam bekerja yang masih menganut etika

³⁵Hijrah Wahyudi, *Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja*, STIE Indonesia Pontianak 2019, hlm. 30.

³⁶Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (Jakarta :Qiara Media : 2019) hlm. 18

pekerjaan ketimuran yaitu filosofi *Confucius*. Maksud dari filosofi ini adalah adanya saling menghormati dalam interaksi sosialnya.

3) Faktor Individu.

Faktor individu merupakan faktor yang hanya fokus terhadap kerja keras secara pribadi, faktor ini menuntut seorang pegawai untuk pribadi pekerja keras, bertanggung jawab dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan pribadinya dalam mencapai tujuan.

4) Dinamika Kelompok.

Faktor dinamika kelompok menjadi sangat penting dikarenakan Seorang pegawai yang memiliki etika kerja yang tidak dapat ragukan lagi, tipe pegawai seperti ini akan bertindak benar secara etis dalam suatu kelompok ketika mengambil keputusan yang berlandaskan pada etika kerja sebagai prioritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kelompok mampu mempengaruhi etika kerja individu dalam kelompok tersebut.

5) Faktor organisasi.

Dari berbagai literatur terdapat kecenderungan bahwa individu akan bertindak dengan benar sesuai dengan etika tempat bekerja ditentukan oleh organisasi dan individu. Bagaimana cara cara organisasi diatur berpengaruh terhadap etika kerja di dalam suatu organisasi.

d. Indikator Etika Kerja

Adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum menurut Kasmir dalam tulisan Asti Cesilia Winarno yaitu:³⁷

1) Sikap dan Perilaku.

Artinya sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

2) Penampilan.

Artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai.

3) Cara berbicara.

Cara berbicara dapat diartikan sebagai bagaimana sikap kita ketika berbicara dengan lawan bicara baik itu dengan pimpinan dan sesama pegawai.

4) Gerak-gerik.

Artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan di depan nasabah. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

³⁷Asti Cesilia Winarno, *Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Nasabah Di Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, 2016, hlm. 18.

J. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang sesuai dengan penelitian ini diantaranya adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yuliarti (Jurnal Katalogis, No. 8, 2016)	Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten Morowali	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
2	Putra Arif Simanjuntak (Jurnal Magister Manajemen, No. 1, 2020)	Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan Pajak pratama Medan polonia	Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pelayanan Pajak pratama Medan polonia.
3	Istiqomah Munawaroh (Jurnal Ilmu Manajemen, No. 1, 2018)	Pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
4	Rama Hilman Utama (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina, 2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non PNS di dinas kesehatan kota Tangerang Selatan	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara stimultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja. secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja . Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja .

5	Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (Jurnal <i>Management Review</i> , No. 2, 2019)	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja akan semakin meningkat.
6	Muhammad Isa (Jurnal At-Tijarah :Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, No. 1, 2018)	Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan.	Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

7	Sumiati Paramban (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pusdiklat kementerian pendidikan dan kebudayaan)	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Hamni Fadlilah Nasution (Jurnal At-Tijaroh, Vol. 4, No. 2, 2018)	Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidimpuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidimpuan
10	Budi Gautama Siregar (Jurnal JENSI, Vol. 3, No. 1, 2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan

Hasil penelitian Yuniarti memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Yuniarti menggunakan variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja.

Hasil penelitian Putra Arif Simanjuntak memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Putra Arif Simanjuntak

menggunakan variabel etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja.

Hasil penelitian Istiqomah Munawaroh memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Istiqomah Munawaroh menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel moderating motivasi kerja sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rama Hilman Utama memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Rama Hilman Utama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja.

Hasil penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono menggunakan variabel-variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja.

Hasil penelitian Muhammad Isa memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Muhammad Isa menggunakan

variabel kedisiplinan dan insentif sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Sumiati Paramban memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Sumiati Paramban menggunakan variabel-variabel disiplin kerja sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Hamni Fadlilah Nasution memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian. Penelitian Hamni Fadlilah Nasution melakukan penelitian di BPBD Padangsidempuan sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan.

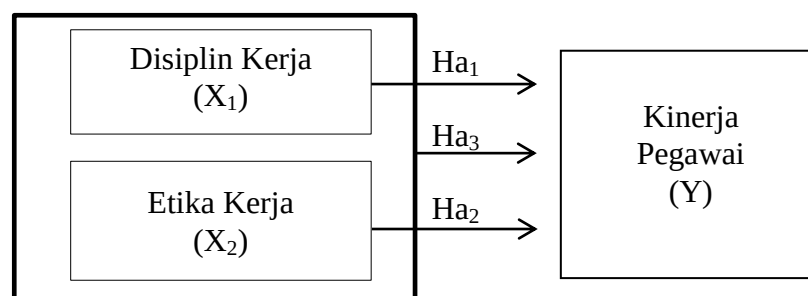
Hasil penelitian Budi Gautama Siregar memiliki persamaan dengan penelitian yaitu meneliti tentang kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan. Penelitian Budi Gautama Siregar menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan stress individu terhadap kinerja pegawai sedangkan peneliti menggunakan disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

K. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai rangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan

dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya.³⁸ Variabel independen dalam penelitian ini ialah disiplin kerja (X_1) dan etika kerja (X_2) dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Sehingga peneliti akan menggunakan kerangka pikir seperti yang tertera pada gambar II. 1 di bawah ini.

Gambar II.1
Kerangka Pikir



L. Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pikir maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_{a1} : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

H_{a2} : Terdapat pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT.

Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

H_{a3} : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara simultan terhadap

kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

³⁸Juliansyah Noor , *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), Hlm.76 .

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan Jl. Jend. Sudirman No.5 Padangsidimpuan Utara, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Peneliti melakukan penelitian pada bulan Maret 2020 sampai bulan Mei 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan informasi yang diperlukan oleh peneliti diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan menyebarkan angket kepada responden.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan subjek penelitian secara keseluruhan. Pengumpulan populasi bertujuan untuk melihat semua aspek secara keseluruhan. Sehingga populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Total keseluruhan pegawai berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dalam mewakili populasi³⁹. Menurut Suharsini Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴⁰ Dalam hal ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan sebanyak 31 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam analisis perlu dilakukan suatu teknik pengumpulan data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Metode kuisisioner (angket)

Metode kuisisioner (angket) merupakan metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan. Metode angket dibedakan menjadi metode angket terbuka dan metode angket tertutup⁴¹. Angket ini diberikan kepada responden yaitu pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. Skala likert adalah pengukuran angket yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini, berikut adalah kriteria skala likert.

³⁹ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2019) Hlm. 95.

⁴⁰ *Ibid*, Hlm. 95

⁴¹ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika* (Surabaya : Airlangga University Press, 2017), Hlm. 57.

Tabel III.1
Skala Likert

NO	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sedangkan kisi-kisi angket yang akan diberikan oleh peneliti kepada responden dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket Variabel

Variabel	Indikator	No. Soal
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kuantitas kerja	1,2
	b. Kuantitas kerja	3,4
	c. Kerja sama.	5,6
	d. Inisiatif.	7,8
Disiplin Kerja (X ₁)	a. Disiplin waktu.	9,10
	b. Disiplin peraturan.	11,12
	c. Disiplin tanggungjawab	13,14
Etika Kerja (X ₂)	a. Sikap dan perilaku	15,16
	b. Penampilan.	17,18
	c. Cara berbicara.	19,20

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu kumpulan atau jumlah signifikan dari bahan tertulis ataupun film (berbeda dengan catatan), berupa data yang akan ditulis, dilihat, disimpan dan digulirkan dalam penelitian yang tidak akan dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti yang rinci dan mencakup segala keperluan data yang diteliti dan mudah diakses⁴².

⁴²Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Jejak, 2018) Hlm. 146.

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor suatu pertanyaan atau indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya.⁴³

Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.⁴⁴

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk melihat konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran.⁴⁵ Adapun kriteria uji reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka butir angket sudah reliabel.⁴⁶

F. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data responden. Dalam analisis data juga akan mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

⁴³Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2019)Hlm. 58

⁴⁴Dwi Priyatno , *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), hlm. 117.

⁴⁵Priyatno, hlm. 175.

⁴⁶Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 untuk Tesis dan Skripsi* (Jakarta: Andi Offset, 2015), hlm. 249.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperoleh informasi terkait apakah data yang didapatkan distribusinya normal ataukah tidak. Uji ini dapat dilihat dari hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memperoleh informasi terkait apakah data yang didapatkan berhubungan linear atau tidak. Pengujian dijalankan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.⁴⁷

⁴⁷Priyatno, hlm. 79.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁴⁸ Adapun kriteria uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:⁴⁹

- 1) Nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Nilai tolerance $< 0,05$ maka terjadi multikolinearitas dan jika nilai tolerance $> 0,05$ maka tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya ketidaksamaan variance pengamatan satu sama lain. Jika terjadi persamaan sehingga terjadilah heterokedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada persamaan maka heterokedastisitas tidak akan terjadi. Hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *Spearman Rho*. Adapun Kriteria pengujian heterokedastisitas jika nilai signifikan disiplin kerja dan etika kerja diperoleh lebih dari 0,05 artinya tidak heterokedastisitas.⁵⁰

⁴⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 103.

⁴⁹Nur Asnawi Dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang : UIN Maliki Press, 2011) hlm. 176

⁵⁰Ghozali, hlm. 134.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dapat diketahui dengan menggunakan rumus atau persamaan regresi berganda di bawah ini :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

α : Konstanta.

b_1, b_2 : Konstanta variabel X terhadap Y

X : Variabel independen

e : *Standar of error*.

Dari persamaan rumus diatas maka persamaan yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$Kp = \alpha + b_1Dk + b_2Ek + e$$

Keterangan :

Kp : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

b : Konstanta Variabel X Terhadap Y

Dk : Disiplin Kerja

Ek : Etika Kerja

e : *Standar of error*.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai *R square* (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R square* (R^2) menyatakan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel.⁵¹ Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah kriteria penilaian interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:⁵²

- 1) Jika nilai interval korelasi 0,00 – 0,05199 artinya tingkat hubungan variabel sangat rendah.
- 2) Jika nilai interval korelasi 0,20 – 0,399 artinya tingkat hubungan variabel rendah.
- 3) Jika nilai interval korelasi 0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan variabel sedang.
- 4) Jika nilai interval korelasi 0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan variabel kuat.
- 5) Jika nilai interval korelasi 0,80 – 1,000 artinya tingkat hubungan variabel sangat kuat

⁵¹V. Wiratman Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta : Pustaka Baru, 2015, 2015) Hlm. 159.

⁵²Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, hlm. 78.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya disiplin kerja dan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :⁵³

$H_{01} : \beta = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1} : \beta \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

⁵³Priyatno, hlm. 83.

$H_{02} : \beta = 0$, artinya etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a2} : \beta \neq 0$, artinya etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria uji F

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya disiplin kerja dan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria angka probabilitasnya:

- 1) Jika angka probabilitas $> 0,05$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

1. Sejarah PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah kantor pos Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda.

Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor Pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor Pos Semarang. Rute perjalanan pos waktu itu melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero) .

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan dan menjangkau kabupaten, kecamatan dan kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah proses pengiriman pos di Indonesia sehingga mampu diidentifikasi dengan akurat.

Kantor pos Padangsidimpuan berdiri pada tahun 26 Agustus 1746. Pada tahun 2020 kantor pos cabang Padangsidimpuan dipimpin oleh bapak Kuswanto dengan jumlah pegawai 31 orang.

2. Visi, Misi Dan Tujuan

a. Visi

Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

b. Misi

Berkomitmen kepada pelanggan menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.

Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Tujuan

Memberikan layanan pos kepada masyarakat, dengan sistem yang sudah terintegrasi yang membuat masyarakat Indonesia loyal menggunakan PT. Pos Indonesia.

3. Struktur Organisasi

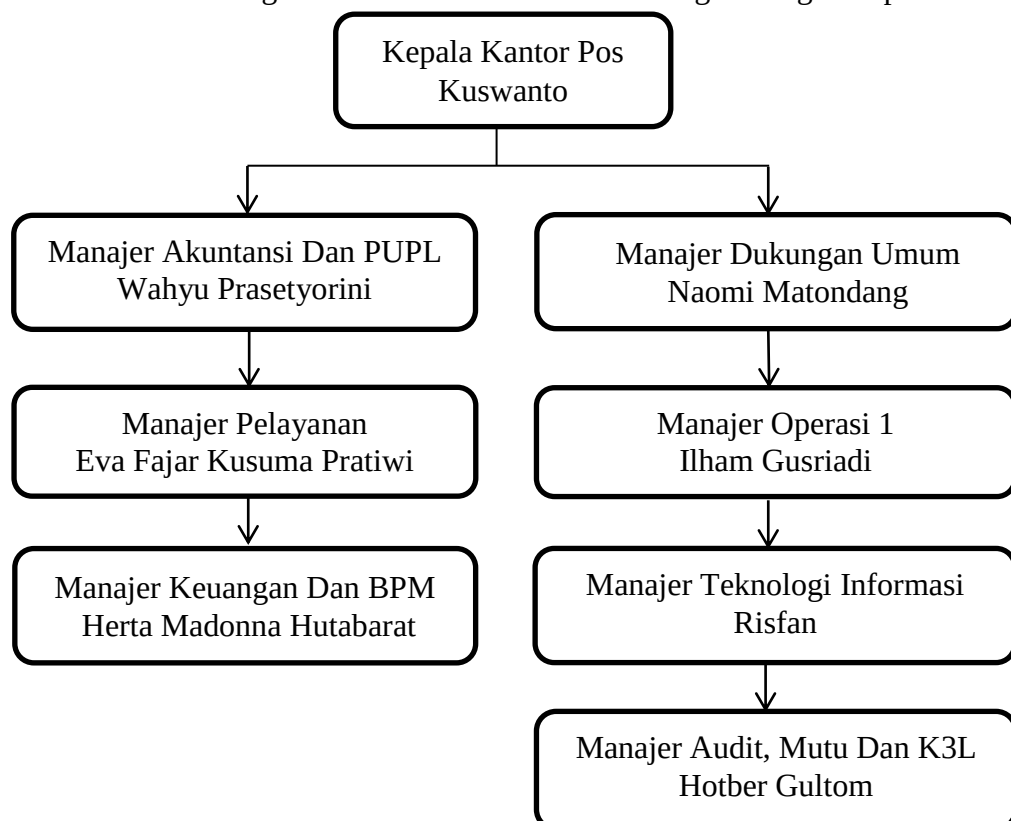
Sebuah perusahaan yang besar maupun kecil tentunya sangat memerlukan adanya struktur organisasi perusahaan, yang menerangkan kepada seluruh karyawan untuk mengerti apa tugas dan batasan-batasan tugasnya, kepada siapa dia bertanggung jawab sehingga pada akhirnya aktifitas akan berjalan secara sistematis dan terkoordinir.

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab dan fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan dan agar perusahaan dapat berjalan kearah tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi dijadikan wadah dari pelaksanaan kegiatan dan mencerminkan atas pendeklarasian wewenang dan tanggung jawab terhadap masing-masing bagian dalam perusahaan yang disusun dengan pertimbangan yang sempurna dengan menempatkan dan menetapkan orang-orang pada setiap unit perusahaan yang harus sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan atau keahlian yang

dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Struktur organisasi ini berguna untuk mencegah adanya kesenjangan maupun tumpang tindihnya wewenang dan tanggung jawab serta memudahkan pimpinan perusahaan dalam mengawasi aktifitas yang dilakukan sehari-hari. Sebaiknya untuk struktur organisasi perusahaan harus disusun sedemikian rupa serta fleksibel untuk memungkinkan diadakan perubahan sesuai dengan perkembangan organisasi dan penentuan struktur organisasi ini harus sesuai dengan sifat dan jenis aktivitas serta kebutuhan perusahaan.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan



Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

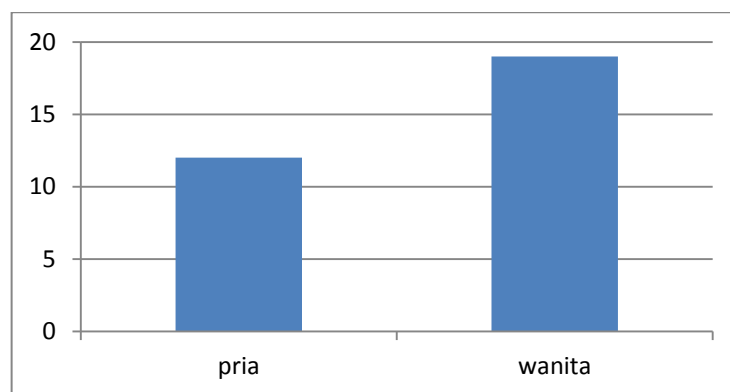
B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Kuisioner ini dibagikan kepada 31 responden, dimana responden yang dimaksud adalah pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir yang hasilnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden berdasarkan pengelompokan jenis kelamin:

Gambar IV.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



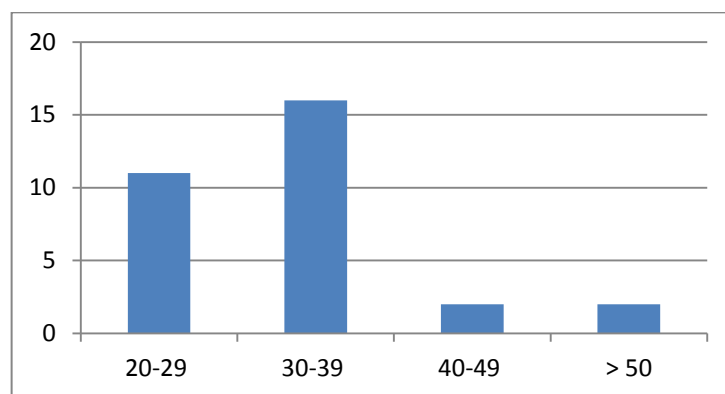
Gambar IV.2 menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Responden yang merupakan pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan berjumlah 31 orang. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas

wanita sebanyak 19 responden dengan persentase 61, 29 % dan berjenis kelamin pria sebanyak 12 responden dengan persentase 38,70%.

2. Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah data responden berdasarkan pengelompokan umur:

Gambar IV.3
Responden Berdasarkan Umur

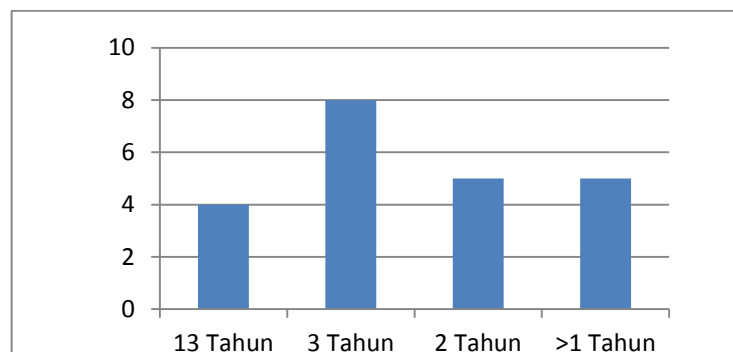


Gambar IV.3 menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis umur. Responden yang merupakan pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan berjumlah 31 orang. Responden berdasarkan umur mayoritas berusia 30-39 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 51,61 % dan paling sedikit berusia 40-49 tahun dan lebih dari 50 tahun masing-masing sebanyak 2 responden dengan persentase 6,45%.

3. Lama Bekerja

Berikut ini adalah data responden berdasarkan pengelompokan lama bekerja:

Gambar IV.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

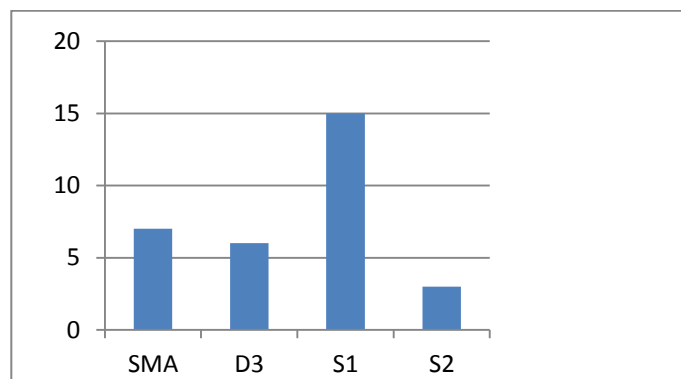


Gambar IV.4 menunjukkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Responden yang merupakan pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan berjumlah 31 orang. Jumlah responden berdasarkan lama bekerja mayoritas bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 41,93 % dan paling sedikit dengan lama bekerja 2 tahun dan kurang dari 1 tahun masing-masing sebanyak 5 responden dengan persentase 16,12%.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data responden berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir:

Gambar IV.5
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar IV.5 menunjukkan jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden yang merupakan pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan berjumlah 31 orang. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 responden dengan persentase 48,38 % dan paling sedikit dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden dengan persentase 9,67%.

C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 7 butir pernyataan kinerja pegawai yaitu:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,827	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $df = 31-2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai $r_{tabel} = 0,301$	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,802		Valid
Kinerja Pegawai 3	0,811		Valid
Kinerja Pegawai 4	0,810		Valid
Kinerja Pegawai 5	0,832		Valid
Kinerja Pegawai 6	0,835		Valid
Kinerja Pegawai 7	0,815		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai pada tabel IV.1 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 7 adalah valid.

Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 6 butir pernyataan disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,807	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $df = 31-2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai $r_{tabel} = 0,301$	Valid
Disiplin Kerja 2	0,833		Valid
Disiplin Kerja 3	0,811		Valid
Disiplin Kerja 4	0,811		Valid
Disiplin Kerja 5	0,819		Valid
Disiplin Kerja 6	0,810		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 6 adalah valid.

Adapun hasil uji validitas yang digunakan untuk menguji 6 butir pernyataan etika kerja sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etika Kerja 1	0,692	Instrument valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dengan $df = 31 - 2 = 29$ pada taraf signifikan 5 % maka nilai $r \text{ tabel} = 0,301$	Valid
Etika Kerja 2	0,762		Valid
Etika Kerja 3	0,746		Valid
Etika Kerja 4	0,769		Valid
Etika Kerja 5	0,820		Valid
Etika Kerja 6	0,740		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji validitas untuk variabel tabel IV.3 menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai 6 adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Croncbach Alpha*, jika *Croncbach Alpha* > 0.60 . Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Pegawai	0,841	7
Disiplin Kerja	0,841	6
Etika Kerja	0,790	6

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji reliabilitas untuk kinerja pegawai pada tabel IV.4 diperoleh nilai *Croncbach Alpha* sebesar 0,841 sehingga $0,841 > 0,60$ adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk disiplin kerja diperoleh nilai *Croncbach Alpha* sebesar 0,841 sehingga $0,841 > 0,60$ adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas

untuk etika kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,790 sehingga $0,790 > 0,60$ adalah reliabel.

D. Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperoleh informasi terkait apakah data yang didapatkan distribusinya normal ataukah tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,91321581
Most Extreme Differences	Absolute	0,136
	Positive	0,136
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,150 ^c

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji normalitas pada tabel IV.5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,150 sehingga $0,150 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal dan syarat uji parametrik dapat terpenuhi.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memperoleh informasi terkait apakah variabel disiplin kerja dan etika kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel IV.6
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	207,394	5	41,479	36,006	0,000
		Linearity	198,687	1	198,687	172,471	0,000
		Deviation from Linearity	8,707	4	2,177	1,889	0,144
	Within Groups		28,800	25	1,152		
	Total		236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji linearitas variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel IV.6 diperoleh nilai taraf signifikan *linearity* sebesar 0,000. Sehingga $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil linearitas etika kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Linearitas Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Etika Kerja	Between Groups	(Combined)	207,744	8	25,968	20,081	0,000
		Linearity	192,119	1	192,119	148,563	0,000
		Deviation from Linearity	15,625	7	2,232	1,726	0,155
	Within Groups		28,450	22	1,293		
	Total		236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji linearitas variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel IV.7 diperoleh nilai taraf signifikan *linearity* sebesar 0,000.

Sehingga $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas tidak apabila nilai $VIF < 5$ dan nilai tolerance $> 0,05$. Adapun hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303		
Displin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000	0,274	3,651
Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001	0,274	3,651

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai VIF disiplin kerja adalah $3,651 < 5$, dan nilai VIF etika kerja adalah $3,651 < 5$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja adalah 0,274 dan tolerance etika kerja adalah $0,274 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas .

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *Spearman Rho*. Adapun hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Heterokedastisitas

			Etika Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja (X ₂)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja (X ₁)	Correlation Coefficient	0,394*	1,000	0,138
		Sig. (2-tailed)	0,028	.	0,459
		N	31	31	31
	Etika Kerja (X ₂)	Correlation Coefficient	1,000	0,394*	-0,158
		Sig. (2-tailed)	.	0,028	0,396
		N	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,158	0,138	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,396	0,459	.
		N	31	31	31

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel IV. 8 diperoleh nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar $0,459 > 0,05$ dan etika kerja $0,396 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

c. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil yang didapat yang akan diinterpretasikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303

Disiplin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000
Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2020

Tabel IV.10 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = 2,089 + 0,662 Dk + 0,435 Ek + e$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 2,089 satuan yang berarti berarti jika disiplin kerja dan etika kerja dianggap konstanta atau nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,089 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,662 satuan berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,662 satuan. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel etika kerja sebesar 0,435 satuan berarti bahwa setiap peningkatan etika kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan etika kerja sebesar 0,435 satuan. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara etika kerja dengan kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Koefisien Deretminasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11
Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	0,946 ^a	0,894	0,887	0,94527

Sumber : Data diolah tahun 2020

Tabel IV.11 menunjukkan nilai R sebesar 0,946 dan nilai *Adjusted R squares* sebesar 0,887 atau 88,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 88,7 % sehingga dan sisanya 11,3 % dipengaruhi variabel lain

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi *Output* sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,089	1,991		1,049	0,303
Disiplin Kerja	0,662	0,143	0,543	4,618	0,000

Etika Kerja	0,435	0,116	0,439	3,738	0,001
-------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah tahun 2020

Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k$ dengan jumlah responden (n) adalah 31, jumlah seluruh variabel adalah 3, serta tingkat kepercayaan (α) adalah 0,05. Sehingga $t_{\text{tabel}} = 31 - 3 = 28$ diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,701$.

Hasil uji t variabel disiplin kerja pada tabel IV. 12 diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (4,618) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,701)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan.

Hasil uji t variabel etika kerja pada tabel IV. 12 diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (3,738) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,701)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan.

b. Uji F

Uji Simultan dengan F-test digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan etika kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Pengujian variabel-variabel penelitian secara simultan dilakukan peneliti melalui *Output ANOVA*:

Tabel IV.13
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211,175	2	105,587	118,169	,000 ^b
Residual	25,019	28	,894		
Total	236,194	30			

Sumber : Data diolah tahun 2020

Tabel IV.13 menunjukkan nilai $F_{\text{tabel}} = df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana jumlah responden (n) adalah 31 dan jumlah seluruh variabel sebanyak 3, maka $F_{\text{tabel}} = df1 = 3 - 1 = (2)$ dan $df2 = 31 - 3 = (28)$. Nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,947 dan nilai F_{hitung} sebesar 118,169. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ jadi H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja seperti, pertama disiplin waktu yang dapat dilihat melalui tanggung jawab pegawai dalam bekerja misal dalam hal jam kerja, absensi sampai mengerjakan setiap pekerjaan secara cepat dan tepat, kedua disiplin peraturan dapat dilihat dari kepatuhan dan komitmen pegawai dalam menaati segala peraturan yang tertulis dan tidak tertulis dalam sebuah perusahaan, ketiga disiplin tanggung jawab yang dapat dilihat dari

kesanggupan pegawai dalam memelihara segala sesuatu yang menunjang aktivitas perusahaan.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (4,618) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono mengatakan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mohamad Kiki Baehaki dan Ahmad Faisal mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Jadi kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam surah Al-Jumuah ayat 10 menjelaskan manusia dituntut untuk memberikan kontribusi positif dengan berusaha sesuai dengan aturan Allah SWT yaitu dengan memanfaatkan sumber daya alam yang bisa dimanfaatkan oleh manusia, sehingga Islam sendiri mengajarkan manusia untuk senantiasa bekerja, karena bekerja merupakan suatu bentuk dari ibadah sehingga kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan apakah kinerja pegawai sudah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan

Etika kerja merupakan perilaku kerja yang bersumber pada kerjasama yang baik, keyakinan disertai komitmen yang kuat. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas pegawai serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Beberapa hal yang dapat meningkatkan etika kerja pegawai seperti, pertama sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kedua, Penampilan yang dapat dilihat dari mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai. Ketiga, cara berbicara dapat dilihat dari bagaimana sikap kita ketika berbicara dengan lawan bicara baik itu dengan pimpinan dan sesama pegawai. Keempat, gerak-gerik yang dapat dilihat dari mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

Hasil uji t variabel etika kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,738) > nilai t_{tabel} (1,701) maka H_a diterima dan H_0 ditolak pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Jadi kesimpulannya etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan. Hal ini

bermakna baik buruknya disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja dapat dijadikan sebagai suatu bentuk totalitas pegawai serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Andi Masse Dadang untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Yuliarti menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Disiplin kerja dan etika kerja merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Disiplin kerja dan etika kerja setiap pegawai akan akan menjadi perhatian khusus oleh setiap perusahaan karena tingginya disiplin kerja dan etika kerja setiap pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak besar bagi setiap perusahaan. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin kerja dan etika kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi h_a diterima dan h_0 ditolak,, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja

dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rian Oztary Hardiansyah yang menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Putri Indah Pratiwi menyatakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai serayu opak. Hasil penelitian Yoli Novita menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Riau.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan, karena untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi

F. Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian dan penulisan memperoleh hasil yang sebaik mungkin maka pelaksanaan penelitian ini disusun dengan langkah-langkah yang terencana. Akan tetapi, dalam proses penyelesaian skripsi masih terdapat kendala karena dalam penelitian dan penyelesaian skripsi ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden saat menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga validitas data yang diperoleh akan terpengaruh.
2. Peneliti tidak mampu mengendalikan semua responden saat menjawab angket penelitian, apakah responden hanya asal menjawab atau memang menjawab sendiri.
3. Keterbatasan dari variabel yang digunakan yaitu peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu disiplin kerja dan etika kerja dari beberapa faktor mempengaruhi kinerja pegawai.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sebaik mungkin agar keterbatasan yang terjadi tidak mengurangi makna penelitian ini. Sehingga dengan segala kerja keras upaya dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan terus memperbaiki disiplin kerja dalam aktivitas bekerja.
2. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna semakin baik etika kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan terus memperbaiki etika kerja dalam aktivitas bekerja.

B. Saran.

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi tambahan di perpustakaan IAIN Padangsidimpuan dan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak IAIN pada umumnya dan bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada khususnya.

2. Bagi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan supaya lebih memperhatikan disiplin dan etika kerja pegawai ketika melakukan

pekerjaan dan memberikan motivasi agar terus meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dengan menambahkan variabel lain yang mendukung kinerja pegawai agar memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Concept And Indicator Human Resources Management For Management Reseach*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Agung. *Peningkatatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: Jejak, 2018.
- Asnawi, Nur Dan Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang : UIN Maliki Press, 2011.
- Baehaki, Mohamad Kiki dan Ahmad Faisal. “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A. J Sequislife Jakarta).” *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 2020.
- Dadang, Andi Masse. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etika Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor).” *Jurnal “Gema Kampus Vol.13 No.1*, 2018.
- Fauzi , Akhmad Dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* , Jakarta: Airlangga University Press, 2020.
- Fitri Lukiastuti, dan Rr. Dian Indra Kusumasari. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang.” *Jurnal Magisma Vol. 8 No. 1* (2020).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, Ibu Farida Hanum. Wawancara, 25 April 2020.
- Herlina, Vivi, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* , Jakarta : Elex Media Komputindo, 2019.
- Hijrah Wahyudi, *Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja*, STIE Indonesia Pontianak 2019
- Ibrahim, Monalisa dan Eviyanti. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.” *PRAJA Vol. 8, No. 1* (2020).

Isa, Muhammad. Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan, *Jurnal At-Tijarah :Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, No. 1, 2018.

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Bandung: Syaamil Qur'an, 2010.

Kurniasari, Novira. "Hubungan Disiplin Kerja, Llingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan." *Jurnal Daya Saing Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 15. No. 2 (20114).

Maharani, Intan dan Suryono Effendi. "Pengaruh Budaya.Organisasi Kompensasi dan etika Kerja Terhadap Kinerja.Pegawai.Kementrian Ketenagakerjaan Republik.Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 13. No. 2 (2017).

Nasution, Hamni Fadlilah, Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan *Jurnal At-Tijarah*, Vol. 4, No. 2, 2018.

Noor, Juliansyah. , *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Nurdin, Ismail dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* , Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2019.

Priyatno, Dwi. , *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2012.

Ria Lestari Pangastuti, Desi Kristianti dan. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi*. Jakarta: Media Sahabat Cendekia, 2019.

Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: : UB Medica, 2016.

Rozi, Achmad. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon." *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journ* Vol. 1 No. 2 (2019).

Saifullah, Muhammad, *Etika Bisnis Islam Dalam Praktek Bisnis Rasulullah*, Walisongo Vol 19, No. 1. Mei 2011.

Santoso, Devira Wahyuni. "Hubungan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Primer Tursina Surabaya." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel*, 2018.

Sarwono, Jonathan. *Rumus-Rumus Populer Dalam SPSS 22 Untuk Tesis dan Skripsi*. Jakarta: Andi Offset, 2015.

Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*, Surabaya : airlangga university press, 2017), Hlm. 57

Sihombing, Dima Sari, 19 Juni 2020.

Siregar, Budi Gautama, *faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan*, Jurnal JENSI, Vol. 3, No. 1, 2019.

Sisca Dkk , *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta:Yayasan Kita Menulis, 2020.

Sujarweni , V. Wiratman, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru, 2015.

Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2015.

Sutanjar, Tatan dan Oyon Saryono. “*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*.” Journal Of Management Review Vol. 3, No. 2, (2019).

Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.

Tanjung, Fadli Noor, 22 April 2020.

Wahyuningsih. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*.” Center Of Economic Student Journal Vol. 2, No. 2 : 2019.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Winarno, Asti Cesilia, *Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Terhadap Nasabah Di Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, 2016.

Yuliarti. “*Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*.” Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 8.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* , Jakarta: Kencana 2014.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan
di Tempat

Assalamu 'alaikum, Wr.Wb.

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin. Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang ekonomi syariah, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan".

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu saya mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Padangsidimpuan, Agustus 2020

Hormat saya,

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG PADANGSIDIMPUAN

A. Identitas Responden

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan dibawah ini.

Berilah tanda (X) pada huruf yang mewakili jawaban Anda.

1. Jenis Kelamin ?
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Umur ?
 - a. 20-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. > 50 tahun
3. Sudah berapa lama bekerja di pt. Pos Indonesia cabang Padangsidimpuan?
 - a. < 1 tahun
 - b. 2 tahun
 - c. 3 tahun
 - d. > 4 tahun
4. Pendidikan terakhir?
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
5. Berapa pendapatan yang diterima tiap bulan?
 - a. < Rp. 1.000.000
 - b. Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000
 - c. Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000
 - d. > Rp. 5.000.000

B. Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *cek list* (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Daftar Pernyataan

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja harus menjadi fokus utama ketika bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
2.	Kualitas kerja yang baik akan memberikan dampak besar bagi kemajuan PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
3.	Saya selalu bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
4	Sifat bertanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
5	Saya selalu mengutamakan kerja sama dengan pegawai lain di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					

6	Kerja sama yang baik menjadi senjata utama setiap karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					
7	Saya selalu memberikan inisiatif baru ketika di minta pendapat pada saat rapat kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					
8	Saya memberikan inisiatif sebagai kontribusi untuk meningkatkan layanan di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					

2. Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	K S	TS	ST S
1.	Saya selalu datang tepat waktu					
2.	saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					
3.	Saya mematuhi setiap peraturan yang diterapkan di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					
4.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan					
5	Saya selalu bertanggung jawab					

	dengan apa yang saya kerjakan selama bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
6	Saya akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					

3. Etila Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	K S	TS	ST S
1.	Saya menjaga sikap dan perilaku selama bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
2.	Saya menjadikan sikap dan perilaku sebagai modal penting dalam bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
3.	Saya akan menjaga penampilan ketika bekerja sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
4.	Saya selalu berpenampilan rapi saat bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					
5.	Saya menjaga cara berbicara ketika melayani konsumen di PT. Pos Indonesia Cabang					

	Padangsidimpuan					
6.	Saya akan menyesuaikan cara berbicara dengan konsumen agar lebih mudah dipahami oleh konsumen di PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan					

Padangsidimpuan, Agustus 2020

Responden,

()

LEMBAR VALIDASI
KUESIONER KINERJA PEGAWAI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja.	1, 2			
Tanggung jawab	3,4			
Kerja sama	5,6			
Inisiatif	7,8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidimpun, Agustus 2020
Validator,

LEMBAR VALIDASI
KUESIONER DISIPLIN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Disiplin waktu	9, 10			
Disiplin peraturan	11, 12			
Disiplin tanggung jawab	13, 14			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2020

Validator,

LEMBAR VALIDASI
KUESIONER ETIKA KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Sikap dan perilaku	15, 16			
penampilan	17, 18			
Cara berbicara	19, 20			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2020

Validator,

SURAT VALIDASI KUESIONER

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap kuesioner untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: Determinan keputusan pembelian masyarakat di pasar ucok kodok kota Padangsidempuan

Yang disusun oleh:

Nama :

NIM :

Fakultas :

Jurusan :

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas kuesioner yang baik.

Padangsidempuan, Agustus 2020

DOKUMENTASI PENELITIAN



1. Pembagian Angket Kepada Ibu Karyawan PT. POS Indonesia, Cabang Padangsidimpuan, Pada Tanggal, 13 September 2020.



2. Pembagian Angket Kepada Ibu Friska Karyawan PT. POS Indonesia, Cabang Padangsidimpuan, Pada Tanggal, 13 September 2020.



3. Arahkan Pengisian Angket Kepada Bapak Majid Karyawan PT. POS Indonesia, Cabang Padangsidimpuan, Pada Tanggal, 14 September 2020



4. Pengisian Angket Kepada Bapak Ilham Manager PT. POS Indonesia, Cabang Padangsidempuan, Pada Tanggal, 14 September 2020



5. Pengisian Angket Kepada Ibu Saidah Karyawan PT. POS Indonesia, Cabang Padangsidempuan, Pada Tanggal, 14 September 2020



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 3163/In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2020
Hal : Mohon Izin Riset

28 Desember 2020

Yth. PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

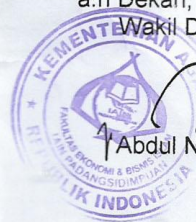
Nama : Gunawan Ratsanjani
NIM : 1640200294
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Disimpin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDEMPUAN 22700
JL. Merdeka No.05 Padangsidempuan 22711
Telp : 0634-21009 Fax : 0634-20004
Email:agus.saeul@posindonesia.co.id

Nomor	: 18/Umum/SDM/31/0121	Padangsidempuan, 05 Januari 2021
Lampiran	: -	Kepada :
Perihal	: Surat Balasan Pelaksanaan Riset Skripsi di Kantorpos Padangsidempuan	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Menunjukan Surat saudara Nomor 3163/In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2020 tanggal 01 Oktober 2020 perihal mohon izin riset, kami sampaikan bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Gunawan Ratsanjani
Nim : 1640200294
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melaksanakan Riset guna penyusunan Skripsi di Kantorpos Padangsidempuan 22700 pada bulan Agustus 2020 dengan hasil baik dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidempuan"

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.


Atas Nama Kepala Kantor
Manajer Dukungan Umum
POS INDONESIA
PADANGSIDEMPUAN

Naomi Eirene Matondang
Nippos. 991419029