

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

Titah Nurrahma¹, Titi Rapini², Sujiono³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Email : titahnurrahma@gmail.com¹ titi.rapini@gmail.com² sujiono16656@gmail.com³

Abstract

Islamic work ethic is an important part in improving the quality of health services, especially for nursing staff who have a strategic role in providing direct services to patients. However, various factors such as work discipline, work environment, and work motivation often influence the strength or weakness of the implementation of Islamic work ethic in the hospital environment. This study aims to analyze the influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Islamic Work Ethic among nursing staff at Muhammadiyah Ponorogo Hospital. The research method used is a quantitative approach with an associative research design. The research sample amounted to 65 nursing staff using a total sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 25, as well as instrument testing and classical assumption testing. The results of the study indicate that Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation have a positive and significant effect on Islamic Work Ethic both partially (t-test) and simultaneously (F-test). The R² value of 0.672 indicates that 67.2% of the variation in Islamic Work Ethic is influenced by these three variables, while the remaining 32.8% is influenced by other variables outside the study. In conclusion, increasing discipline, improving the work environment, and strengthening work motivation have important contributions in shaping the Islamic work ethic of nursing staff at Muhammadiyah Ponorogo Hospital. These findings provide implications for management to strengthen Islamic value-based coaching programs in an effort to improve the quality of hospital services.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Islamic Work Ethic*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), karena peningkatan kompetensi tenaga kerja berdampak langsung pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Sakti, 2023). RS Muhammadiyah Ponorogo sebagai institusi kesehatan berbasis Islam menekankan pentingnya SDM yang profesional, unggul, dan beretika Islami. Etos kerja Islami menjadi landasan utama dalam menjalankan pelayanan, berorientasi pada nilai ibadah, kejujuran, amanah, disiplin, dan kerja keras sesuai ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Fatmawati (2020).

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi, karena memengaruhi ketepatan karyawan terhadap aturan, waktu kerja, dan standar operasional. Dalam perspektif Islam, disiplin merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral. Di RS Muhammadiyah Ponorogo, disiplin menjadi prasyarat keberhasilan pelayanan kesehatan yang harus tepat waktu, profesional, dan terorganisir. Selain disiplin, lingkungan kerja juga mempengaruhi pembentukan etos kerja Islami (Hermyanti et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun nonfisik, serta budaya organisasi yang sesuai nilai Islami,

akan mendukung kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik juga berperan meningkatkan semangat bekerja secara ikhlas, profesional, dan bertanggung jawab (Bustomi, 2024).

Penelitian ini dilakukan karena relevan dengan kondisi nyata di RS Muhammadiyah Ponorogo sebagai lembaga kesehatan berbasis nilai Islam, dimana etos kerja Islami menjadi tolak ukur penting untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan profesional, jujur, amanah, serta berorientasi pada nilai ibadah. Namun, berdasarkan wawancara awal ditemukan permasalahan seperti keterlambatan masuk kerja, tugas tidak sesuai jobdesk, menurunnya semangat kerja akibat ketidakdisiplinan rekan, serta kurangnya efektifnya komunikasi saat overload pasien. Kondisi ini menimbulkan tantangan dalam aspek disiplin, lingkungan, dan motivasi kerja yang berpotensi memengaruhi etos kerja Islami karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap etos kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo, dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo”**.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien (George R. Terry, 2013). Manajemen juga dapat dipahami sebagai pengendalian dan pemanfaatan seluruh faktor dan sumber daya yang diperlukan sesuai perencanaan untuk menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan (Hariyani, 2021). Dalam pelaksanaannya, manajemen dijalankan melalui beberapa fungsi, yaitu *forecasting* (peramalan), *planning* (perencanaan), *assembling resources* (pengumpulan sumber daya), *organizing* (pengorganisasian), *directing* (pengarahan), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian). Seluruh fungsi tersebut bertujuan untuk mengurangi risiko dan perubahan di masa depan, memfokuskan kegiatan pada sasaran, menjamin efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, serta memudahkan proses pengawasan dalam organisasi (Arifin & Hadi, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Hidayat & A. Anwar, 2024). MSDM tidak hanya mencakup proses rekrutan, tetapi juga seluruh siklus pegawai mulai dari perencanaan kebutuhan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, hingga pemberhentian (Salasiah et al., 2020). Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pemberian motivasi, pengorganisasian tugas, pengawasan serta evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, pengelolaan hubungan kerja, dan pemeliharaan keselamatan serta kesehatan kerja (Rubi Babullah, 2024). Fungsi-fungsi ini bertujuan menciptakan SDM yang berkualitas, produktif, dan berdaya saing. Menurut Larasati (2019), tujuan MSDM mencakup tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan individual. Keempat tujuan ini saling berkaitan untuk menciptakan keseimbangan antara

kepe ntingan pe ru sahaan dan ke bu tu han karyawan se hingga te rcipta lingku ngan ke rja yang harmonis dan me ndu ku ng pe ncapaian visi dan misi organisasi.

Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat dan sikap seseorang dalam bekerja yang didasari oleh nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, kerja keras, dan profesionalisme (Jusuf & Santoso, 2010). Etos kerja mencerminkan kebiasaan serta keyakinan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas secara konsisten untuk mencapai tujuan. Etos kerja terbentuk dari pengaruh budaya, kebiasaan, dan nilai moral yang diyakini, serta berfungsi sebagai penentu kualitas dan hasil kerja seseorang. Dalam konteks Islam, etos kerja dipandang sebagai bagian dari ibadah sehingga setiap pekerjaan dilakukan dengan niat yang ikhlas dan penuh tanggung jawab untuk memperoleh ridha Allah SWT. Etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi pribadi, semangat, nilai yang dianut, serta kondisi fisik dan mental individu. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, rekan kerja, kebijakan organisasi, serta penghargaan atau insentif yang dapat mendorong meningkatnya semangat kerja.

Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami adalah sikap dan semangat kerja seseorang muslim yang berlandaskan keyakinan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah untuk memperoleh ridha Allah SWT. Etos kerja ini mencerminkan perilaku kerja yang dilandasi nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja keras, serta keikhlasan, sehingga pekerjaan dilakukan dengan penuh dedikasi dan orientasi pada keberkahan (Zainal, 2017). Etos kerja Islami dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain agama yang membentuk moral dan prinsip kerja, budaya kerja yang memengaruhi kebiasaan pegawai, disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai aturan, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mendorong peningkatan kinerja sesuai nilai Islami (Nurcholis, 2020). Indikator etos kerja Islami meliputi kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta sikap rajin dan tekun dalam menjalankan tugas secara konsisten. Seluruh indikator tersebut mencerminkan karakter pekerja muslim yang profesional, produktif, dan berkomitmen terhadap nilai ibadah dalam setiap aktivitas pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, serta standar organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Disiplin memiliki peran penting karena meningkatkan kinerja dan membantu pegawai bekerja sesuai tanggung jawabnya (Suryawan & Salsabilla, 2022). Disiplin kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu disiplin diri yang muncul dari kesadaran pribadi, disiplin kelompok, disiplin preventif untuk mencegah pelanggaran, disiplin korektif untuk memperbaiki kesalahan, dan disiplin progresif berupa sanksi berjenjang bagi pelanggaran berulang. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi lingkungan kerja, jejelasan prosedur dan peraturan, serta tanggung jawab pribadi. Indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan pada SOP dan aturan organisasi, kemampuan memperbaiki kesalahan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2013).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencakup aspek fisik dan nonfisik seperti fasilitas, alat kerja, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik, seperti pencahayaan, suhu, ruang kerja, dan peralatan, serta lingkungan nonfisik yang mencakup komunikasi, hubungan sosial, kedudukan atasan, dan suasana kerja. Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain kebersihan, fasilitas, motivasi, dan kedisiplinan. Indikator lingkungan kerja yang baik meliputi tersedianya sarana dan fasilitas memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, kebersihan, serta hubungan kerja harmonis sehingga tercipta kenyamanan dan produktivitas optimal.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi perilakunya untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal (Kurniasari, 2018). Pemberian motivasi dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, produktivitas, kedisiplinan, serta menjaga stabilitas tenaga kerja. Motivasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan atas prestasi, dan rasa tanggung jawab karyawan (Hasibuan, 2017). Indikator motivasi meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti gaji dan kenyamanan kerja, kebutuhan sosial berupa hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan penghargaan berupa pengakuan atas hasil kerja, serta kerelaan bekerja secara ikhlas dan menjadikan pekerjaan sebagai ibadah. Terpegunya indikator tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan mendukung keberhasilan organisasi. (Wu landari, 2015).

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data terukur melalui analisis statistik (Priadana & Sunarsi, 2021). Objek penelitian adalah seluruh perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo, yang dilaksanakan mulai 3 Juli hingga September 2024. Rumah sakit yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.50 Ponorogo ini dipilih karena perawat memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan dan berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga kualitas etos kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien dan citra rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja Islami tenaga keperawatan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang berjumlah 161 orang. Karena jumlah populasi cukup besar, maka penelitian menggunakan sampel yang dipilih melalui teknik proporsional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan proporsi yang seimbang di setiap kelompok perawat. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan

90%, sehingga diperoleh jumlah sampel 61,68 dan dibulatkan menjadi 62 responden. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 62 pe rawat sebagai representasi dari populasi penelitian.

Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran ku esioner berdasarkan indikator variabel penelitian, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017), bahwa data primer merupakan data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber yang telah tersedia, seperti buku literatur, artikel jurnal, dan penelitian terdahulu. Data sekunder tidak diperoleh langsung dari objek penelitian, tetapi berasal dari dokumen atau publikasi yang sudah ada sebagai bahan pendukung penelitian.

Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah secara sistematis dan akurat. Teknik yang digunakan meliputi observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap lokasi dan kondisi objek penelitian; wawancara, yaitu pengumpulan informasi melalui pertanyaan kepada responden; studi pustaka, yaitu penelusuran sumber tertulis seperti buku dan penelitian relevan untuk memperoleh landasan teori; serta ku esioner, yaitu penyebaran daftar pertanyaan kepada responden guna memperoleh data mengenai opini, perilaku, atau sikap. Ku esioner disebarkan menggunakan lembar fisik dan tau tan *Google Form* dengan skala Likert 1–5 untuk menilai pernyataan berdasarkan indikator variabel, mulai dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Teknik ini dipilih karena efisien dan mampu menyediakn data yang lebih spesifik untuk kebutuhan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen yang didefinisikan secara operasional agar dapat diukur secara jelas. Disiplin kerja (X1) diartikan sebagai kepatuhan seseorang terhadap aturan dan tata tertib organisasi untuk mencapai tujuan, yang diukur melalui indikator konsistensi kehadiran, ke taatan prosedur, tindakan korektif, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja (X2) adalah kondisi alat, fasilitas, suasana, serta hubungan antar rekan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, diukur melalui indikator sarana prasarana, fasilitas, suasana kerja, dan hubungan antar rekan. Motivasi (X3) merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan, diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, penghargaan, dan kerelaan kerja. Sementara itu, Etos Kerja Islami (Y) adalah semangat kerja berdasarkan nilai dan norma Islam, yang diukur melalui indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah seluruh ku esioner terkumpul melalui proses pengelompokan data, tabulasi, penyajian data, dan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS. Analisis instrumen mencakup uji validitas dengan teknik korelasi product moment, di mana item dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi jawaban

responden. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) untuk memastikan residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan ketiadaan korelasi tinggi antar variabel independen (Tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10), serta uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser dengan kriteria Sig. $\geq 0,05$. Selanjutnya digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus:

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

Rumus digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadapetos kerja Islami. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0–1. Sedangkan, Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan Uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan, dengan kriteria signifikan jika nilai Sig. $< 0,05$.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden

Responden menjelaskan karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, yaitu tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini melibatkan 65 orang perawat yang dipilih sebagai sampel sesuai dengan kriteria penelitian. Penyajian informasi ini bertujuan untuk memberikan deskripsi demografis mengenai tenaga keperawatan sebagai dasar dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadapetos kerja Islami di lingkungan RS Muhammadiyah Ponorogo.

a) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden menunjukkan komposisi perawat yang berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan kategori laki-laki dan perempuan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	36,9%
Perempuan	41	63,1%
Total	65	100%

Berdasarkan data penelitian, dari total 65 responden, terdapat 24 orang (36,9%) berjenis kelamin laki-laki dan 41 orang (63,1%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo adalah perempuan. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa peran perawat perempuan lebih dominan dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut.

b) Usia Responden

Usia responden menunjukkan sebaran tenaga keperawatan berdasarkan kelompok umur produktif.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-32 Tahun	30	46,2%
33-44 Tahun	34	52,3%
Total	1	1,5%

Berdasarkan data penelitian, sebagian besar perawatan berada pada kelompok usia 33–44 tahun sebanyak 34 orang (52,3%), kemudian kelompok usia 21–32 tahun sebanyak 30 orang (46,2%), dan kelompok usia 45–55 tahun sebanyak 1 orang (1,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 21–44 tahun, yaitu masa aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga perawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Variabel Penelitian

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) diukur melalui empat pernyataan menggunakan skala Likert 1–5 untuk menilai tingkat ke disiplinan tenaga perawatan RS Muhammadiyah Ponorogo.

Table 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya selalu datang sesuai dengan jam yang ditentukan	0	2	0	38	25	65	281	4.32
2.	Dalam bekerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan rumah sakit.	0	1	0	37	27	65	285	4.38
3.	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang sudah ditetapkan	1	4	0	47	13	65	262	4.03
4.	Saya selalu melakukan tanggung jawab sesuai tugas saya.	0	2	0	35	28	65	284	4.37

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diperoleh skor rata-rata berkisar antara 4,03 hingga 4,38, yang menunjukkan kategori baik. Pernyataan terkait ketepatan waktu memperoleh rata-rata 4,32, menunjukkan bahwa perawatan memiliki ke disiplinan tinggi dalam hadir sesuai jadwal. Pernyataan kepatuhan terhadap prosedur kerja memperoleh nilai tertinggi 4,38, menggambarkan konsistensi tenaga perawatan mengikuti SOP rumah sakit. Pernyataan mengenai kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran memperoleh nilai 4,03, menunjukkan pemahaman terhadap aturan dan konsekuensi. Sedangkan pernyataan terkait pelaksanaan tanggung jawab mendapatkan rata-rata 4,37, menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga perawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo berada pada tingkat tinggi, sejalan dengan pendapat Siswanto (2021) bahwa disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang mendorong terciptanya kinerja dan etos kerja yang optimal.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik di lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Tempat kerja saya dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai.	0	9	0	39	17	65	259	3.98
2.	Tempat kerja saya menyediakan fasilitas umum yang bersih dan nyaman seperti tempat ibadah, tempat istirahat, toilet.	0	1	0	43	21	65	279	4.29
3.	Sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan di tempat kerja sudah cukup nyaman untuk beraktivitas.	0	2	0	46	17	65	273	4.20
4.	Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik dan kompak	0	1	0	43	21	65	279	4.29

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diperoleh skor rata-rata antara 3,98 hingga 4,29, yang menunjukkan kategori baik. Pernyataan mengenai ketersediaan peralatan kerja memperoleh nilai 3,98, menunjukkan bahwa fasilitas kerja dinilai memadai meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Fasilitas umum seperti tempat ibadah, ruang istirahat, dan toilet dinilai baik dengan nilai 4,29, demikian pula kondisi fisik ruangan seperti sirkulasi udara dan pencahayaan dengan nilai 4,20, yang menunjukkan kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, hubungan kerja antar rekan sejawat memperoleh nilai 4,29, menggambarkan kekompakan dan kerja sama yang baik. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di RS Muhammadiyah Ponorogo dinilai kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas tenaga keperawatan, sejalan dengan pendapat Seidarmayanti (2017) dan Nitisemito (2018) bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan.

3. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel Motivasi Kerja (X_3) mengukur tingkat dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

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

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diperoleh skor rata-rata antara 3,82 hingga 4,32 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat yang cukup tinggi. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji dan waktu istirahat memperoleh nilai 3,82, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi meskipun masih ada ruang perbaikan. Dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan pimpinan memperoleh nilai tertinggi yaitu 4,32, menandakan bahwa dorongan lingkungan menjadi faktor penting yang meningkatkan semangat kerja. Penghargaan atas prestasi juga dinilai positif dengan skor 4,11, menunjukkan bahwa apresiasi menjadi pendorong kinerja. Selain itu, aspek spiritual berupa keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah mendapatkan nilai 4,32, menggambarkan bahwa motivasi religius menjadi kekuatan utama dalam melaksanakan tugas secara ikhlas dan bertanggung jawab. Secara keseluruhan, motivasi kerja tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo didukung oleh pemenuhan kebutuhan dasar, dukungan sosial, penghargaan, dan nilai spiritual, sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) dan Wulandari (2015) mengenai faktor pembentuk motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Variabel Etos Kerja Islami (Y)

Variabel Etos Kerja Islami (Y) digunakan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai Islam diterapkan oleh tenaga keperawatan dalam menjalankan tugas di RS Muhammadiyah Ponorogo. Menurut Jusuf & Santoso (2010), etos kerja Islami

merupakan cerminan keimanan yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang jujur, disiplin, tekun, bertanggung jawab, serta berorientasi pada keberkahan dan nilai ibadah. Sementara itu, Nurholis (2020) menjelaskan bahwa etos kerja Islami akan muncul ketika seseorang memiliki niat yang lurus, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Hasil tanggapan responden terhadap variabel etos kerja Islami berdasarkan Lampiran 3 disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islami

No	Pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya selalu tidak mudah menyerah dan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	39	23	65	280	4.31
2.	saya adalah orang yang disiplin dalam bekerja	0	1	4	42	18	65	272	4.18
3	Dalam bekerja saya sangat mengedepankan kejujuran	0	0	4	30	31	65	287	4.42
4.	Saya sangat bersungguh-sungguh dan teliti dalam bekerja	0	0	3	29	33	65	290	4.46
5.	Saya selalu konsisten dan aktif dalam bekerja tanpa menunda-nunda pekerjaan	0	0	3	37	25	65	282	4.34
6.	Saya selalu bersungguh-sungguh, sabar, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan	0	0	4	34	27	65	283	4.35

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki etos kerja Islami yang tinggi, dengan skor rata-rata berkisar antara 4.18 hingga 4.46, yang termasuk kategori baik hingga sangat baik. Tenaga keperawatan menunjukkan sikap tidak mudah menyerah, disiplin, jujur, teliti, konsisten, dan sabar dalam bekerja, serta selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal. Nilai-nilai seperti kejujuran (*sidq*), kesungguhan (*jiddiyah*), konsistensi (*istiqamah*), dan kesabaran (*ṣabr*) tercermin dalam perilaku kerja mereka sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT. Temuan ini mendukung pendapat Jusuf & Santoso (2010) dan Nurholis (2020) bahwa etos kerja Islami berlandaskan keimanan dan dapat membentuk profesionalisme, tanggung jawab, dan integritas dalam pekerjaan.

Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk analisis data lebih lanjut, dilakukan uji instrumen untuk mengukur tingkat keabsahan (*validitas*) dan konsistensi (*reliabilitas*) setiap item pernyataan pada kuisioner. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan program

SPSS pada tingkat signifikansi 5%, sehingga hanya item pernyataan yang memenuhi kriteria valid dan reliabel yang digunakan dalam proses analisis penelitian berikutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuisioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen

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

Berdasarkan dengan jumlah responden 65, diperoleh r tabel sebesar 0,244. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang ditampilkan pada Tabel 9, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Etos Kerja Islami (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan rentang nilai 0,696 sampai 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuisioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur sesuai indikator konseptual.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen kuisioner yang digunakan dalam penelitian, agar dapat memastikan bahwa setiap butir pernyataan menghasilkan jawaban yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai α lebih besar dari 0,600.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

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

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang ditampilkan pada Tabel 10, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum, yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,826, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,755, Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,686, dan Etos Kerja Islami (Y) sebesar 0,869. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Uji Asumsi Klasik diperlukan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan layak digunakan dalam mengukur pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Islami (Y) pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Proses pengujian meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil dari pengujian ini menjadi dasar untuk memastikan bahwa data telah memenuhi asumsi dasar regresi sehingga model yang dihasilkan dapat diandalkan dalam penarikan kesimpulan penelitian.

1. Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan pendekatan parametrik. Pengujian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan dasar pengambilan keputusan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.57169217
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.066
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.676
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.664
		Upper Bound	0.688
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS yang ditampilkan pada Tabel 11, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,676, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas (*Tolerance* & VIF)

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel bebas dalam model regresi tidak terjadi hubungan korelasi yang kuat, sehingga masing-masing variabel dapat berdiri sendiri dalam mempengaruhi variabel dependennya. Model regresi yang baik harus bebas dari multikolinearitas agar hasil analisis tidak mengalami bias. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

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

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS yang ditampilkan pada Tabel 12, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,412 dengan nilai VIF 2,428; variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *Tolerance* 0,422 dengan VIF 2,369; serta variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *Tolerance* 0,301 dengan VIF 3,318. Seluruh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan seluruh VIF berada jauh di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, ketiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga layak

digunakan secara simultan dalam memprediksi Etos Kerja Islami terhadap keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

3. Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas, artinya varian error (residual) bersifat konstan terhadap seluruh nilai variabel independen. Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan kriteria bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: Abs Res

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 13, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,755, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,968, dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,054. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memiliki varian residual yang konstan (homoskedastis) dan dinyatakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Islami (Y) pada tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.593	1.847		3.028	0.004

Disiplin (X1)	0.360	0.146	0.283	2.473	0.016
Lingku ngan (X2)	0.369	0.153	0.273	2.418	0.019
Motivasi Ke rja (X3)	0.490	0.186	0.351	2.629	0.011
a. De pe nde nt Variable : E tos Ke rja Islami (Y)					

Hasil pe rsamaan re gre si te rse bu t me nu nju kkan bahwa nilai konstanta se be sar 5,593 me ngindikasikan bahwa apabila variabel Disiplin Ke rja, Lingku ngan Ke rja, dan Motivasi Ke rja dianggap konstan atau sama de ngan nol, maka nilai E tos Ke rja Islami te tap be rada pada angka 5,593. Hal ini be rarti bahwa te naga ke pe rawatan RS Mu hammadiyah Ponorogo te lah me miliki dasar e tos ke rja Islami me skipun tanpa pe ngaru h variabel-variabel inde pe nde n. Koe fisie n re gre si variabel Disiplin Ke rja (X_1) se be sar 0.360 me nu nju kkan bahwa se tiap pe ningkatan satu satu an skor ke disiplin akan me ningkatkan E tos Ke rja Islami se be sar 0.360 satu an. Nilai signifikansi se be sar 0.016 (< 0.05) me ne gaskan bahwa Disiplin Ke rja be rpe ngaru h positif dan signifikan te rhadap E tos Ke rja Islami. De ngan de mikian, se makin tinggi tingkat ke disiplin te naga ke pe rawatan, se makin tinggi pu la e tos ke rja Islami yang ditu nju kkan.

Koe fisie n re gre si Lingku ngan Ke rja (X_2) se be sar 0.369 me nu nju kkan bahwa pe ningkatan satu satu an skor Lingku ngan Ke rja akan me ningkatkan E tos Ke rja Islami se be sar 0.369 satu an. Nilai signifikansi se be sar 0.019 (< 0.05) me nu nju kkan bahwa Lingku ngan Ke rja ju ga be rpe ngaru h signifikan te rhadap E tos Ke rja Islami. Kondisi lingku ngan ke rja yang nyaman, aman, dan me ndu ku ng tu gas pe layanan ke se hatan te rbu kti mampu me ningkatkan e tos ke rja Islami te naga ke pe rawatan. Se lanju tnya, koe fisie n re gre si Motivasi Ke rja (X_3) se be sar 0.490 me nu nju kkan bahwa se tiap pe ningkatan satu satu an skor motivasi ke rja akan me ningkatkan E tos Ke rja Islami se be sar 0.490 satu an. Nilai signifikansi 0.011 (< 0.05) me nu nju kkan bahwa Motivasi Ke rja be rpe ngaru h positif dan signifikan te rhadap E tos Ke rja Islami. Hal ini me nggambarkan bahwa te naga ke pe rawatan yang me miliki motivasi tinggi, baik intrinsik mau pu n ekstrasik, ce nde ru ng me nu nju kkan pe rilaku ke rja Islami yang le bh ku at. Se cara ke se lu ru han, hasil analisis re gre si line ar be rganda me nu nju kkan bahwa variabel Disiplin Ke rja, Lingku ngan Ke rja, dan Motivasi Ke rja be rpe ngaru h positif dan signifikan te rhadap E tos Ke rja Islami. De ngan de mikian, pe ningkatan pada ke tiga variabel te rse bu t se cara simu ltan akan be rkontribusi pada pe ningkatan e tos ke rja Islami te naga ke pe rawatan di RS Mu hammadiyah Ponorogo.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) dilaku kan un tu k me nge tahu i pe ngaru h masing-masing variabel inde pe nde n, yaitu Disiplin Ke rja (X_1), Lingku ngan Ke rja (X_2), dan Motivasi Ke rja (X_3), te rhadap E tos Ke rja Islami (Y) se cara te rpisah.

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize d Coe fficie nts		Standardize d Coe fficie nts	t	Sig.
		B	Std. E rror	Be ta		
1	(Constant)	5.593	1.847		3.028	0.004
	Disiplin (X1)	0.360	0.146	0.283	2.473	0.016
	Lingku ngan (X2)	0.369	0.153	0.273	2.418	0.019

	Motivasi Kerja (X3)	0.490	0.186	0.351	2.629	0.011
a. Dependent Variable: Etos Kerja Islami (Y)						

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 15, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,016, Lingkungan Kerja sebesar 0,019, dan Motivasi Kerja sebesar 0,011. Seluruh nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat ke disiplin, semakin baik kondisi lingkungan kerja, dan semakin kuat motivasi tenaga keperawatan, maka semakin meningkat pula penerapan etos kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo. Dengan demikian, peningkatan pada aspek disiplin, lingkungan, dan motivasi kerja akan secara langsung mendukung peningkatan nilai-nilai etos kerja Islami dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Islami (Y).

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

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

Hasil analisis pada Tabel 14, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,628 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut secara kolektif akan meningkatkan penerapan etos kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo, yang tercermin melalui sikap profesional, tanggung jawab, dan penerapan nilai-nilai spiritual dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Etos Kerja Islami (Y). Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), di mana semakin mendekati angka 1 berarti model regresi semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 15. Nilai R, R², dan Adjusted R²

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

Hasil uji pada Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%. Artinya, 67,2% variasi perubahan Etos Kerja Islami dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan 32,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompetensi individu, maupun faktor eksternal lainnya. Nilai R sebesar 0,820 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan Etos Kerja Islami. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,656 mengindikasikan bahwa tingkat penyesuaian model regresi tetap tinggi meskipun mempertimbangkan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Islami tenaga keperawatan di RS Muhammadiyah Ponorogo.

Pembahasan

Disiplin kerja (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,360, t hitung 2.473, dan Sig. 0.016 < 0.05, sehingga H₁ diterima. Artinya, semakin tinggi ke disiplinannya tenaga keperawatan, semakin kuat penerapan etos kerja Islami dalam menjalankan tugas. Skor rata-rata disiplin kerja berada pada kisaran 4.03–4.38 yang termasuk kategori baik, menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan SOP dengan penuh tanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan Mangkonegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesediaan individu menaati ketentuan organisasi. Dalam konteks rumah sakit Islam seperti RS Muhammadiyah Ponorogo, disiplin tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga penerapan nilai amanah dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Fatmawati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja Islami. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam membentuk etos kerja Islami yang bernilai ibadah bagi tenaga keperawatan.

Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,369, dengan nilai t hitung 2.418 dan Sig. 0.019 < 0.05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami. Artinya, semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan tenaga keperawatan, maka semakin tinggi penerapan etos kerja Islami dalam aktivitas pelayanan kesehatannya. Sedangkan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 3.98–4.29 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menggambarkan bahwa RS Muhammadiyah

Ponorogo telah menyediakan kondisi kerja yang mendukung baik dari aspek fisik (kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja) maupun aspek nonfisik (hubungan harmonis antarpegawai, kerja sama, dan dukungan psikologis). Temuan ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Se Darmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan semangat kerja pegawai. Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan harmonis mempromosikan nilai *tu ma'ninah* (ketenangan hati) dan *thaharah* (kebersihan), yang merupakan bagian dari etos kerja Islami. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Saputri (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan perilaku kerja Islami. Di RS Muhammadiyah Ponorogo, suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas ibadah yang memadai turut mendukung penguatan etos kerja Islami melalui pelayanan kesehatan yang profesional dan ikhlas.

Motivasi Kerja (X_3)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Islami, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,490, t hitung 2.629, dan Sig. 0.011 < 0.05, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja tenaga keperawatan, semakin baik penerapan etos kerja Islami dalam pelayanan kesehatan. Motivasi kerja perawat berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3.82–4.32, mempromosikan dorongan intrinsik seperti niat ikhlas dan kesadaran bahwa bekerja adalah ibadah, serta dorongan ekstrinsik seperti dukungan lingkungan, penghargaan, dan *reward*. Temuan ini sesuai dengan teori Maslow dan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama pendorong semangat kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Dalam perspektif Islam, motivasi yang baik didasari oleh keikhlasan dan semangat beribadah baik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Wulansari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap etos kerja Islami. Pada RS Muhammadiyah Ponorogo, motivasi kerja diperkuat oleh nilai spiritual dan tanggung jawab profesional, sehingga pekerjaan dilakukan bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga sebagai ibadah.

Etos Kerja Islami (Y)

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami (Y), dibuktikan dengan nilai F hitung 41.628 dan Sig. 0.000 < 0.05. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja tenaga keperawatan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Secara deskriptif, Etos Kerja Islami memiliki skor rata-rata 4.18–4.46, termasuk kategori baik hingga sangat baik. Ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo telah menerapkan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, kesungguhan, kepatuhan, kesabaran, dan keikhlasan dalam menjalankan pelayanan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Tasmara (2012) bahwa etos kerja Islami merupakan manifestasi keimanan yang tercermin dalam perilaku kerja yang tekun, bertanggung jawab, dan bermilai ibadah. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung bahwa etos kerja Islami terbentuk dari kombinasi faktor internal seperti motivasi dan nilai spiritual, dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dengan demikian, tenaga keperawatan mampu memadukan profesionalisme

dengan nilai Islam, sehingga tercipta budaya kerja Islami yang meningkatkan kualitas pelayanan ke sehatan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islami terhadap perawatan RS Muhammadiyah Ponorogo. Temuan ini memiliki implikasi penting baik bagi manajemen rumah sakit, terhadap perawatan, maupun akademisi untuk pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

1) Implikasi bagi Manajemen Rumah Sakit

Temuan penelitian ini memberikan dasar bagi manajemen RS Muhammadiyah Ponorogo untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM berbasis nilai Islam. Manajemen perlu memperhatikan pembinaan ke disiplinian yang berorientasi pada kesadaran spiritual sebagai amanah, meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan religius, serta merancang program peningkatan motivasi kerja berbasis nilai Islami seperti kajian rohani dan sistem penghargaan yang mendukung semangat profesional serta keikhlasan. Implementasi strategi tersebut dapat memperhatikan budaya kerja Islami sehingga pelayanan ke sehatan yang diberikan tidak hanya profesional tetapi juga bernilai ibadah

2) Implikasi bagi Karyawan atau Tenaga Keperawatan

Bagi tenaga keperawatan, penelitian ini menegaskan pentingnya kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Mereka diharapkan menjaga perilaku kerja Islami seperti disiplin, kejujuran, dan kerja ikhlas dalam pelayanan, serta memandang tugas melayani pasien sebagai amanah yang harus dijalankan dengan nilai sabar, ihsan, dan istiqamah. Dengan motivasi spiritual tersebut, tenaga keperawatan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi tetapi juga pada keberkahan dan ridha Allah SWT.

3) Implikasi bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya

Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dan memperhatikan teori bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi merupakan faktor penting dalam membentuk etos kerja Islami. Penelitian selanjutnya dapat menjadikan studi ini sebagai referensi untuk mengembangkan model penelitian baru, misalnya dengan menambahkan variabel kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami, atau komitmen spiritual kerja untuk memperdalam pembahasan dalam pengelolaan SDM Islami di sektor ke sehatan maupun institusi lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian melalui Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islami di RS Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti tenaga keperawatan RS Muhammadiyah Ponorogo memiliki tingkat ke taatan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan kerja, waktu, dan prosedur operasional yang ditetapkan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti Lingkungan kerja di Rs Muhammadiyah Ponorogo dinilai sudah kondusif, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan antar pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut berarti tenaga keperawatan memiliki dorongan kerja yang kuat, baik secara intrinsik dan ekstrinsik. Mereka bekerja bukan semata karena imbalan materi, tetapi juga karena dorongan moral, dukungan sosial dan nilai spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah.
4. Disiplin, Lingkungan, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja islami di Rs Muhammadiyah Ponorogo. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,672. Hal ini berarti 67,2% berarti etos kerja islami dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Wijayanti, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Harsono No, J. R., Pasar Minggu, R., Selatan, J., & Jakarta, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia se tyaji. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Bustomi, F. A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Pedaging Bumdes Prambon Madiun*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Fatmawati. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syraiah Jiwan Madiun. *IAIN PONOROGO*, 2507(Februari), 1–9.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edu nomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Febriarhamadini, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. 1–23.
- George R. Terry. (2013). *Dasar dasar manajemen*. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>
- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2014). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia: Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Hariyani, D. S. (2021). *Manajemen Keuangan I*. <http://eprint.u nipma.ac.id/168/1/82.repositorydiyahsanti.pdf>

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis membangun SDM*. Laksana.
- Hartono, S., & Farida, U. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. <https://eprints.uinmpo.ac.id/id/eprint/3660>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermayanti, Penny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember*, 8(23), 755–766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Jusuf, H., & Santoso, S. (2010). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 115–125.
- Kasidin. (2010). Perspektif teori perilaku organisasi pada era milenium ketiga. *ProBank*, 1(3), 1–18.
- Mangku ne garan, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Garnasih.
- MUNAWAROH, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*.
- Nurcholis. (2020). Kepemimpinan Islami dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repository.uin-suka.ac.id/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemendagri.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>
- Rodiyana, N., & Pamungkas, Ibrahim Bali. (2024). *Perilaku organisasi* (Vol. 4, Issue 1).
- Rubi Babullah. (2024). Mengetahui Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sakti, D. P. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. A. Wardana (ed.)). Intelektual Manifest Media.
- Salasiah, Jamil, Jubaidi, A., & Ghufro. (2020). Human Resource Management in the Organization. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 10(3), 11627–11634. <https://doi.org/10.24247/ijmper.djun20201111>
- Saputri, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Releh Kabupaten Inhil. *Pharmacognosy*

Magazine, 75(17), 399–405.

Septiyawan, A. D. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD New Tweety Magetan*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta Bandung.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Ge ma Insani.

Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bu ssman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 388–399. <https://doi.org/10.53363/bu ss.v2i2.68>

Zainal, A. (2017). *Etika Bisnis dalam Islam*. Deepublish.