

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi)

Nazariya Septi Utami¹, Ridhwan², Nurida Isnaeni³

Ekonomi Islam, Universitas Jambi

Email: nazariyaseptiutami@gmail.com¹, ridhwan@unja.ac.id², nurida_isnaeni@unja.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif islam pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai BAPPEDA sebagai sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*, dengan sampel berjumlah 87 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta data diolah menggunakan program SPSS versi 25 dan microsoft excel 2016. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t), dan uji simultan (F). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11,047 > 1,988$. Sedangkan, variabel motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,215 > 1,988$. Selain itu hasil analisis uji f menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $158,418 > 3,95$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu berarti etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata kunci : Etos kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Pendahuluan

Dalam konteks pembangunan dan pengembangan suatu daerah, sangat diperlukan sumber daya manusia yang merencanakan dan melaksanakan pembangunan. Keberadaan pejabat publik atau pegawai negeri sipil sebagai wakil pemerintah dan pejabat publik harus mampu melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya serta mampu memberikan pelayanan masyarakat secara adil kepada seluruh masyarakat. Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini harus mempunyai etos kerja yang tinggi dalam bekerja, mencapai tujuan kerja suatu daerah serta membantu menjalankan aparatur pemerintah yang mempunyai misi yang cukup sulit yaitu memberikan pelayanan yang memuaskan, pelayanan kepada masyarakat.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan mereka menunjukkan kinerja yang baik, karena karyawan yang berkinerja optimal akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkinerja baik dapat membantu

meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Banyak faktor yang penting bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka seperti adanya etos maupun motivasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Etos kerja seorang pegawai tercermin melalui perilaku individu dalam bekerja, seperti mematuhi jam kerja, bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, jujur dan menunjukkan antusiasme yang tinggi. Etos kerja mencakup berbagai kebiasaan positif seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang berlandaskan pada etika dilingkungan kerja. Tanpa adanya etos kerja seorang karyawan akan merasa terbebani oleh tugas-tugasnya dan hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan, serta sulit mencapai target diharapkan (Saleh & Utomo, 2018).

Bappeda Provinsi Jambi sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok, yaitu “Membantu Gubernur Dalam Menentukan Kebijakan Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah Di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku” (Amalia Yunia Rahmawati, 2020).

Tabel 1. Indikator Kinerja Bappeda Provinsi Jambi yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Provinsi Jambi

No	Indikator Kinerja Daerah	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD Tahun ke 0	Target Kinerja Sasaran						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Persentase capaian tahunan RPJMD terhadap target tahunan RPJMD	79,11 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	85 %	85 %
2	Persentase capaian kinerja RPJMD s.d tahun berjalan	0 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %
3	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran RPJMD dngn realisasi Tahunan bid. ekonomi	88,64 %	90 %	91 %	92 %	94 %	96 %	98 %	98 %
4	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran	85,17 %	87 %	89 %	92 %	94 %	95 %	96 %	96 %

	RPJMD dgn realisasi tahun an Bidang Sosial Budaya								
5	Persentase kesesuaian pencapaian sasaran RPJMD dgn realisasi tahun an Bidang PW, SDA dan LH	NA	NA	89 %	92 %	93 %	94 %	95 %	95 %
6	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	C	B	B	B	B	B	BB	BB

Sumber: Bagian Kesekretariatan Bappeda Provinsi Jambi

Dari capaian kinerja yang telah dilaksanakan pada pelaksanaan pembangunan periode Tahun 2016 – 2021, maka terdapat beberapa faktor yang menjadi tantangan dan peluang bagi Bappeda Provinsi Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu: Faktor Penghambat, Penyusunan dokumen perencanaan pembangunan masih terkendala dengan ketersediaan data dan informasi yang belum memadai perangkat daerah, Implementasi sinkronisasi dan sinergitas perencanaan antar tingkat pemerintahan masih terkendala, Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi perencanaan, pengendalian, dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, belum diimplementasikan secara optimal. Sedangkan, Faktor Pendorong, yaitu dituntut mampu melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan yang berkualitas dan menyediakan informasi evaluasi dan pengendalian capaian kinerja pembangunan daerah sebagai bahan pengambilan kebijakan atau keputusan (Adolph, 2016).

Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat dan keinginan terhadap pelayanan yang berkualitas, cepat dan akurat di segala bidang, hal inilah yang diharapkan oleh masyarakat khususnya pelayanan. Semangat kerja karyawan dan aktivitas kerjanya memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan. Seorang pegawai yang menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja akan terus berkinerja baik hingga mencapai kinerja terbaik. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang besar tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, pembinaan ASN secara intensif sangat diperlukan. Setiap organisasi mengharapkan peningkatan kinerja pegawainya agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Dengan demikian, peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi berperan penting dalam kelangsungan organisasi.

Tinjauan Literatur

Etos Kerja

Secara etimologis, kata *etos* berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Badriati, 2021). Etos kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan tindakan positif ditempat kerja yang didasarkan pada hati nurani yang kuat dan keyakinan inti, serta komitmen penuh terhadap model kerja inklusif. Model ini diuraikan dalam delapan indikator yakni: kerja adalah anugerah, amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah realisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pengabdian (Nurjaya et al., 2021).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi merupakan pemberian dorongan yang mampu membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upaya mereka demi mencapai kepuasan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi yang lebih penting adalah karyawan yang bersedia bekerja keras dan bertekad untuk mencapai hasil kerja terbaik. Oleh karena itu, motivasi diperlukan karena motivasi berperan dalam memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja keras dan penuh semangat demi mencapai hasil yang optimal (Pristiyanti, 2016).

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai atau karyawan ketika melaksanakan tugas nya, dengan didukung oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat pencapaian yang harus diraih oleh seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam waktu tertentu, dengan membandingkan rasio hasil kerja terhadap standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Robbins (2006), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, sebagai berikut (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Tasmara 2002, Etos kerja Islam adalah upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggunakan semua kekayaan, pikiran, dan zikirnya, untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang meninggalkan dunia dan tergabung dalam masyarakat terbaik (khairul ummah) (Fitriani et al., 2022). Menurut Asifudin (2004), ada tiga indikator etos kerja islam, yakni sebagai berikut (Nisak & Adityawarman, 2021).

1. Kerja merupakan penjabaran aqidah

2. Kerja didasari oleh ilmu
3. Kerja dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya

Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu. Dalam Islam, motivasi kerja bertujuan untuk mencari nafkah yang juga dianggap sebagai bagian dari ibadah. Motivasi ini harus memenuhi karakteristik berikut (Umiyarzi et al., 2021).

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)
2. Takwa dalam Bekerja
3. Ikhlas dalam Bekerja
4. Menyadari bekerja adalah ibadah

Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan sosial dan aktivitas sehari-hari. Bekerja sebagaimana dianjurkan dalam Islam, sering kali dijadikan ukuran untuk menilai seseorang. Pekerjaan memiliki kedudukan yang sangat penting, berada tepat setelah iman, karena seseorang yang bekerja dengan niat memperoleh ridho Allah SWT, sejatinya sedang melakukan "*Ibadah*". Oleh karena itu, bekerja adalah bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan seorang muslim. Dalam Islam, usaha dan kerja yang halal sangat dihargai sebagai cara untuk memperoleh rezeki yang bisa digunakan untuk kebaikan dan amal (Yusuf, 2016).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif deskriptif. Metode ini digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang biasanya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Iverson & Dervan, n.d.). Data yang digunakan ialah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan datanya berupa kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data dilaksanakan melalui analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Setelah semua data berhasil selama penelitian, data tersebut kemudian diasjikan secara deskriptif, meliputi penjelasan, rincian, dan gambaran mengenai permasalahan yang dibahas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 2. Validitas Indikator Variabel

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X1)			
X1.1	0,628	0.2108	Valid
X1.2	0,726	0.2108	Valid
X1.3	0,755	0.2108	Valid
X1.4	0,686	0.2108	Valid

X1.5	0,856	0.2108	Valid
X1.6	0,781	0.2108	Valid
X1.7	0,788	0.2108	Valid
X1.8	0,875	0.2108	Valid
X1.9	0,766	0.2108	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,788	0.2108	Valid
X2.2	0,754	0.2108	Valid
X2.3	0,741	0.2108	Valid
X2.4	0,844	0.2108	Valid
X2.5	0,807	0.2108	Valid
Kinerja Pegawai			
Y.1	0,611	0.2108	Valid
Y.2	0,702	0.2108	Valid
Y.3	0,528	0.2108	Valid
Y.4	0,675	0.2108	Valid
Y.5	0,703	0.2108	Valid
Y.6	0,775	0.2108	Valid
Y.7	0,797	0.2108	Valid
Y.8	0,788	0.2108	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada setiap variabel penelitian mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	keterangan
Etos Kerja(X1)	0,905	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,844	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,842	8	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih sebesar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari dua variabel independen etos kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ike Patrisia Purwanti dan Rr. Erlina dan Habibullah Djimad (Purwanti, 2019) dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo

Utama Bandar Lampung” yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta etos kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh Zumrotul Muhzinat (Muhzinat et al., n.d.) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal” yang menyatakan bahwa, berdasarkan hasil penelitian maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel etos kerja yang diukur menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh Asifudin (2004) yaitu, kerja merupakan penjabaran akidah, kerja didasari oleh ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya. Melalui indikator etos kerja islam, menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA setuju dengan indikator etos kerja islam yaitu, kerja merupakan penjabaran akidah dan kerja didasari oleh ilmu dengan jawaban masing-masing sebesar 31% dan 66,7%, jika kedua indikator tersebut ditingkatkan maka dapat dinyatakan apabila pegawai mampu meningkatkan etos kerja islam dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan, maka dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi etos kerja karyawan atau pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, jika etos kerja karyawan atau pegawai rendah, maka kinerja mereka juga akan menurun.

Selain meningkatkan etos kerja, salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyelaraskan tujuan individu dengan sasaran organisasi. Variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan empat indikator (Umiyarzi et al., 2021) yaitu, niat baik dan benar, takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja, dan menyadari bahwa bekerja adalah ibadah. Melalui indikator motivasi kerja islam, menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA setuju dengan indikator motivasi kerja islam yaitu, takwa dalam bekerja dan bekerja adalah ibadah, hal ini dibuktikan oleh jawaban responden itu sendiri sebesar 42,5% dan 66,7%. Hal ini sangat mempengaruhi cara seseorang dalam bekerja dan memiliki dampak signifikan terhadap motivasinya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BAPPEDA Provinsi Jambi telah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi melalui kedua indikator tersebut, yang berkontribusi pada sasaran kinerja yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan baik etos kerja ataupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam prinsip pelayanan sebuah instansi akan terwujud apabila didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi atau instansi tersebut. Sebuah organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola operasionalnya, khususnya sumber daya manusia, guna menghadapi persaingan ditingkat global. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan untuk mengoptimalkan kontribusi tenaga kerja dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset penting dan berfungsi sebagai pendorong utama dalam pelaksanaan seluruh

aktivitas isntansi, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Kesimpulan

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11,047 > 1,988$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Motivai kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Islam pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,215 > 1,988$ dengan nilai Sig $0,002 < 0,05$.

Etos kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perspektif islam pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $158.418 > 3,95$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Adolph, R. (2016). *Renstra Bappeda 2021-2026*.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Renstra Bappeda Tahun 2021-2026* (Issue July).
- Badriati, B. El. (2021). Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya. In *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*.
- Fitriani, C., Amir, A., & Rafiqi, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kuliner di Jambi Kota Seberang. *Najaha Iqtishod: Journal of ...*, 3(2), 99–106. <https://online-journal.unja.ac.id/JIEF/article/view/20510%0Ahttps://online-journal.unja.ac.id/JIEF/article/download/20510/16134>
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (n.d.). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Muhzinat, Z., Studi, P., Islam, E., Ilmu, F., Islam, A., Indonesia, U. I., Islam, E. K., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*.
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- KinerjaKaryawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4(2), 173–183.
- Purwanti, I. P. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 3.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Umiyarzi, E., & A. Muhammad Ahkam Basmin, Muhammad Idris, M. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Yusuf, M. (2016). Kinerja Islami. *Lafadz Jaya*, 182. [http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/Unesco Kinerja Islami %202016%20.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/Unesco%20Kinerja%20Islami%202016%20.pdf)