

Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota)

Nivaen Aprilliani¹, Nurida Isnaeni², Aditya Pratama³

^{1,2,3} Universitas Jambi, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Mar 11th, 2025
Revised Dec 30th, 2025
Accepted Jan 21th, 2026

Keyword:

Etos Kerja
Motivasi Kerja
Kinerja Muslim

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota). Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner (angket) yang disebar langsung kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota). Jumlah Sampel pada penelitian ini berjumlah 56 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan secara parsial etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, secara parsial motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil pengujian secara bersama-sama atau secara simultan variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



© 2025 The Authors. Published by UNJA.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Nivaen Aprilliani
Universitas Jambi
Email: nivaenapril@gmail.com

Pendahuluan

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebagai penggerak utama aktivitas di perusahaan, mereka perlu didorong untuk bekerja lebih semangat dan lebih optimal. Mengingat pentingnya peran manusia dalam pencapaian tujuan

perusahaan, diperlukan pengelolaan yang khusus terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan efektif dan sesuai target (Arifin, 2017).

Salah satu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, tetapi juga untuk memastikan kualitas dan mempertahankan kelangsungan perusahaan (Susilaningtyas, 2018). Kinerja, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Pencapaian kinerja, baik individu maupun kelompok, dalam sebuah organisasi selama periode tertentu, yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan serta sejalan dengan tujuan organisasi, disebut sebagai kinerja (Soemohadiwidjojo, 2015).

Tabel 1. Key Performance Indicator (KPI) PT PLN (Persero) ULP Seberang Kota Bulan Januari-Juni Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Kunci	Januari				Februari				Maret			
		Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.	Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.	Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.
I	Key Performance Indicators												
1	Penjualan Tenaga Listrik	6,76	7,38	109,08%	●	13,78	14,82	107,60%	●	21,04	22,19	105,47%	●
2	Keandalan Jaringan												
	a. SAIDI Sesuai dengan Kewenangannya	73,42	66,63	109,25%	●	139,73	292,18	-9,10%	●	213,15	370,46	26,20%	●
	b. SAIFI Sesuai dengan Kewenangannya	0,79	0,54	130,85%	●	1,49	1,59	93,81%	●	2,28	3,14	62,36%	●
	c. FGTM	2,08	1,35	135,21%	●	3,97	2,70	131,92%	●	6,05	5,94	101,81%	●
3	Efisiensi Jaringan Distribusi												
	a. Susut Distribusi (Tanpa E-min)	4,91	6,20	73,88%	●	4,91	3,06	137,74%	●	4,91	3,72	124,36%	●
	b. Perolehan kWh P2TL	128.624,41	186.967,00	145,35%	●	244.808,84	356.939,00	145,80%	●	373.437,18	523.878,00	140,29%	●
II	Performance Indicators												
4	Peningkatan Layanan												
	a. Response Time Atas Keluhan	1,73	2,93	30,64%	●	1,73	1,84	93,64%	●	1,73	1,69	102,12%	●
	b. Recovery Time Atas Keluhan	3,79	6,08	39,58%	●	3,79	3,50	107,65%	●	3,79	2,83	125,24%	●
	c. Response Time Atas Gangguan	27,37	25,02	108,59%	●	27,37	24,68	109,83%	●	27,37	27,77	98,53%	●
	d. Recovery Time Atas Gangguan	40,77	45,34	88,79%	●	40,77	45,54	88,31%	●	40,77	45,54	88,31%	●

No	Indikator Kinerja Kunci	April				Mei				Juni			
		Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.	Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.	Target	Realisasi	Pencapaian	Ket.
I	Key Performance Indicators												
1	Penjualan Tenaga	28,81	29,08	100,95%	●	36,82	36,54	99,23%	●	45,34	44,00	97,04%	●

	Listrik												
2	Keandalan Jaringan												
	a. SAIDI Sesuai dengan kewenangannya	284,20	396,69	60,42%		357,62	400,13	88,11%		428,67	410,07	104,34%	
	b. SAIFI Sesuai dengan kewenangannya	3,04	3,78	75,71%		3,82	4,01	95,05%		4,58	4,66	98,37%	
	c. FGTM	8,07	8,37	96,23%		10,15	9,45	106,89%		12,17	12,15	100,13%	
3	Efisiensi Jaringan Distribusi												
	a. Susut Distribusi (Tanpa E-min)	4,91	4,66	105,20%		4,91	5,30	92,19%		4,91	3,72	101,57%	
	b. Perolehan kWh P2TL	497.916,21	513.433,00	113,20%		526.544,55	629.897,00	111,28%		657.247,50	711.595,00	107,32%	
II	Performance Indicators												
4	Peningkatan Layanan												
	a. Response Time Atas Keluhan	1,73	1,48	114,31%		1,73	1,40	119,19%		1,73	1,23	129,19%	
	b. Recovery Time Atas Keluhan	3,79	2,56	132,45%		3,79	2,38	137,10%		3,79	2,08	145,16%	
	c. Response Time Atas Gangguan	27,37	24,87	109,15%		27,37	24,87	117,30%		27,37	21,89	120,02%	
	d. Recovery Time Atas Gangguan	40,77	41,33	98,62%		40,77	42,54	90,83%		40,77	38,93	109,43%	

Sumber : PT PLN (Persero) ULP Seberang Kota, 2024

Tabel 1 di atas menggambarkan Key Performance Indicator (KPI), yang digunakan untuk melihat efektivitas atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa setiap bulan terdapat poin-poin yang realisasinya tidak mencapai target yang ditetapkan, sehingga pencapaiannya berada di bawah 100%. Poin-poin yang diberi tanda warna merah dan kuning menunjukkan bahwa indikator kinerja tersebut masih belum optimal, terutama pada aspek keandalan jaringan dan peningkatan layanan.

Etos kerja adalah sikap, kebiasaan, dan keyakinan yang khas yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Setiap pekerja seharusnya memiliki etos kerja yang kuat sebagai wujud semangat dalam bekerja (Irham, 2012). Dalam pandangan Islam, bekerja adalah salah satu cara bagi manusia untuk meraih kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Islam juga mengajarkan bahwa bekerja dapat menjadi bentuk ibadah jika dilakukan dengan kejujuran dan ketulusan, yang mendekatkan diri kepada Allah Swt. Hal ini sesuai firman Allah Swt. Surah Al-An'am (6 : 132) yang artinya:

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

Etos kerja dalam Islam dibangun atas dasar iman yang menjadi fondasi utama. Islam berfungsi sebagai sumber motivasi yang kuat untuk membentuk etos kerja yang baik. Ciri-ciri individu yang bekerja dengan etos kerja Islam dapat dilihat dari sikap dan tindakan mereka sehari-hari yang didorong oleh keyakinan kuat bahwa bekerja adalah ibadah dan meraih prestasi adalah kewajiban (Ramadhan & Ryandono, 2015). Etos kerja merupakan serangkaian norma yang menjadi pedoman bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang mengamalkan etos kerja akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan dapat meningkat

Penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2015) menemukan bahwa etos kerja Islam dapat mempengaruhi kinerja dan penelitian Nuzula (2022) menunjukkan bahwa etos kerja Islam

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Shafissalam (2014) menunjukkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi terkait dengan perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang terus-menerus terjebak dalam rutinitas kerja dapat merasa bosan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kinerja mereka. Motivasi merupakan elemen penting dalam aktivitas kerja, karena motivasi bertindak sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Alex, 2009).

Motivasi kerja dalam Islam berkaitan dengan pemahaman mengenai peran dan posisi seseorang dalam bekerja. Mencari nafkah adalah kewajiban dalam Islam. Sebagai agama yang sesuai dengan fitrah manusia, Islam mengajarkan cara memenuhi berbagai kebutuhan hidup, termasuk kebutuhan fisik. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Namun, kerja harus dilakukan dalam hal yang halal dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah Swt. (Pramandhika & Mas'ud, 2011).

Motivasi karyawan dalam perusahaan harus mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berperan sebagai pendorong utama dalam bekerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhzinat (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Ada'uddin (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari Adisty (2023) menemukan bahwa motivasi kerja Islam tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengangkat faktor etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam untuk mengukur kinerja karyawan, karena secara teori kedua faktor tersebut sangat mampu untuk mendeskripsikan kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) ULP Seberang Kota merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan yang salah satu tujuannya adalah melayani kepentingan umum atau melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan energi listrik, dengan motto "Listrik untuk kehidupan yang lebih baik".

PT PLN memiliki nilai AKHLAK BUMN yang merupakan panduan perilaku dari setiap sumber daya manusia untuk diimplementasikan dalam perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja di PT PLN. AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan), Kompeten (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas), Harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan), Loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara), Adaptif (terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan), dan Kolaboratif (membangun kerjasama yang sinergis).

Nilai AKHLAK BUMN serupa dengan ajaran Islam, yakni budaya amanah terkandung di dalam al-quran surat al-anfal ayat 27, budaya kompeten terkandung di dalam al-quran surat al-mujadalah ayat 11, budaya harmonis terkandung di dalam al-quran surat al-hujurat ayat 10, budaya loyal terkandung di dalam al-quran surat al-hasyr ayat 9, budaya adaptif terkandung di dalam al-quran surat ar-ra'd ayat 11, dan budaya kolaboratif terkandung di dalam al-quran surat al-maidah ayat 2 (Fauzi, 2022). Mayoritas karyawan PT PLN (Persero) ULP Seberang Kota adalah beragama Islam, sehingga setiap karyawan memiliki potensi tinggi dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja yang bersumber pada keyakinan spiritual.

Islam adalah sistem hidup yang sempurna karena mencakup prinsip-prinsip dasar yang mengatur semua aspek kehidupan manusia. Kesempurnaan ajaran Islam ini seharusnya diikuti

dengan penerapan ajaran Islam secara menyeluruh. Salah satu bentuk penerapan ajaran Islam adalah bekerja (Akhsan, 2023).

Menurut pandangan Islam, bekerja adalah sesuatu yang telah ditentukan untuk manusia. Bekerja sesuai dengan kodrat manusia dan juga menjadi cara untuk meraih kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Agama Islam menjadikan kerja sebagai salah satu sarana utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong setiap orang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menguasai pekerjaannya, karena setiap pekerjaan yang baik tentu dapat memiliki nilai ibadah (Tasmara, 2008).

Oleh karena itu, bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai *abdullah* (hamba Allah), yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul 'Alamin*. Oleh sebab itu, seorang muslim tidak akan bekerja hanya sekadar melaksanakan tugas, mencari upah, atau menjaga status sosial agar tidak dianggap sebagai pengangguran. Sebaliknya, kesadaran untuk bekerja secara produktif, yang didasari oleh pemahaman agama dan rasa tanggung jawab adalah ciri utama yang membedakan karakter seorang muslim (Tasmara, 2008).

Potensi masyarakat Muslim sebagai aset perusahaan diharapkan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berbasis nilai-nilai religius. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan Muslim untuk memahami norma, ajaran agama, nilai moral, serta prinsip hukum Islam sebagai dasar motivasi spiritual dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam karyawan pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota)".

Landasan Teori

A. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Kata "etos" berasal dari bahasa Yunani (*ethos*), yang berarti watak atau karakter. Secara umum, etos dapat diartikan sebagai seperangkat nilai yang berkaitan dengan konsep baik, benar, buruk, dan salah, yang didasarkan pada prinsip-prinsip moralitas, terutama dalam perilaku dan tindakan. Dengan demikian, etika menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik (Tasmara, 2008).

Menurut Asifudin (2004), etos kerja adalah karakter dan kebiasaan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, yang tercermin dari sistem keimanan atau aqidah Islam, yang menjadi sikap hidup dasar dalam menjalani pekerjaan tersebut. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam merupakan hasil dari keyakinan seorang Muslim bahwa pekerjaan terkait erat dengan tujuan hidupnya, yaitu meraih ridha Allah Swt. Hal ini menegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama yang mengutamakan amal atau kerja (*praxis*). Inti ajarannya adalah bahwa hamba mendekatkan diri dan berusaha mendapatkan keridhaan Allah melalui kerja atau amal saleh, serta dengan memantapkan sikap ibadah hanya kepada-Nya (Irham, 2012). Sedangkan menurut Muchtar Buchori, etos kerja adalah sikap dan pandangan seseorang, kelompok masyarakat, atau suatu bangsa

terhadap kebiasaan kerja. Etos kerja mencakup sifat, karakter, dan kualitas kehidupan batin manusia, termasuk moralitas, gaya estetik, serta suasana batin mereka. Etos kerja juga merepresentasikan sifat dasar individu terhadap dirinya sendiri dan dunia, yang tercermin dalam kehidupan nyata (Djakfar, 2007).

Etos kerja seorang Muslim, selain dapat dipengaruhi oleh sikap mendasar, juga dapat didorong oleh kualitas hidup islami yang terbentuk dari semangat tauhid dan diwujudkan dalam amal shaleh. Dengan demikian, etos kerja Muslim merupakan pandangan yang diyakini oleh seorang Muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai wujud amal shaleh, yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat mulia di hadapan Allah Swt. (Istiadi, 2013). Menurut Firman Allah Swt. dalam Surah At-Taubah ayat 105, setiap tindakan dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. selain untuk tujuan duniawi.

Artinya: *“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

2. Dimensi dan Indikator Etos Kerja Islam

Asifudin (2004) dalam bukunya yang dikutip oleh Nurasfidar (2023) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi etos kerja Islam, sebagai berikut:

1) Kerja Merupakan Penjabaran dari Aqidah

Menurut prinsip etos kerja dalam Islam, baik pria maupun wanita Muslim percaya bahwa pekerjaan harus dijalankan sebagai bentuk ibadah, dengan tujuan utama mencari keridhaan Allah. Bekerja dengan niat yang tulus untuk beribadah hanya kepada Allah menjadi salah satu karakteristik utama dari etos kerja Islam, yang muncul sebagai refleksi dari keyakinan aqidah yang diyakini. Karakteristik ini tidak hanya mencerminkan tujuan spiritual dalam setiap pekerjaan, tetapi juga menjadi pembeda yang jelas antara etos kerja Islam dengan etos kerja dari pandangan atau sistem lainnya. Sebagaimana yang disebutkan dalam Surah Al-Jumu'ah ayat ke-10 Allah Swt. berfirman:

“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Keyakinan yang teguh berlandaskan pada niat yang murni karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dijalankan menjadi pemicu utama bagi individu untuk selalu bersedia bekerja, tanpa rasa malas atau menganggur. Rezeki sebagai kebutuhan mendasar bagi seluruh umat manusia untuk mempertahankan hidup merupakan jaminan pasti dari Allah, khususnya bagi mereka yang giat bekerja. Dari dimensi ini, terdapat beberapa indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kesungguhan dalam Niat beribadah
- b. Ketekunan dalam bekerja tanpa malas-malasan
- c. Keyakinan akan jaminan rezeki yang datang dari Allah

2) Kerja Berlandaskan Ilmu

Ilmu memegang peran yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu yang bersumber dari wahyu Allah berfungsi sebagai landasan dalam setiap aktivitas kerja, sementara ilmu yang diperoleh melalui penemuan-penemuan berdasarkan *sunnatullah* atau hukum alam mendorong karyawan untuk bersikap kreatif, menguasai bidang keahlian mereka, serta menerapkan perencanaan yang baik, disiplin, dan profesional. Bekerja yang dilandasi oleh

ilmu dan keimanan yang benar sangatlah penting, karena hal ini memastikan bahwa pekerjaan dijalankan dengan tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja cenderung hanya berfokus pada pengejaran materi, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan keserakahan dan sikap egois. Oleh karena itu, tanpa landasan ilmu dan iman, arah kerja dapat menjadi keliru dan tergelincir karena pemahaman yang tidak seimbang. Dengan demikian, iman, ilmu, dan kerja dalam rangka mencapai amal ibadah masing-masing memegang peranan yang sangat penting. Dari dimensi ini, terdapat beberapa indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sikap kreatif
- b. Keahlian
- c. Memiliki perencanaan
- d. Disiplin
- e. Tidak mementingkan diri sendiri
- f. Profesional

3) Kerja dengan Meneladani Sifat Ilahi dan Mengikuti Petunjuk-Nya.

Seorang yang memiliki etos kerja Islami menyadari bahwa setiap potensi yang dianugerahkan kepadanya merupakan amanah yang harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab, sesuai dengan ajaran Islam yang diyakininya. Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW banyak mengajarkan serta mendorong umat Islam untuk giat dan aktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu Muslim dianjurkan untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sekaligus memanfaatkan *summatullah* yang terdapat di alam semesta. Sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an, di antaranya Surah An-Nahl ayat 93 yang menekankan pentingnya sikap tanggung jawab dalam bekerja, Surah Ali Imran ayat 159 yang mengajarkan tentang tawakal, serta Surah Al-Hasyr ayat 18 yang mengandung pesan agar umat Islam memiliki visi ke depan serta belajar dari pengalaman. Dari dimensi ini, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan pedoman, antara lain:

- a. Bertanggung jawab
- b. Tawakal
- c. Belajar dari pengalaman

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja Islam

Pramandhika (2011) menegaskan bahwa dalam Islam, dorongan untuk bekerja tidak semata berasal dari keinginan untuk memperoleh status sosial atau kekayaan material semata. Motivasi dalam konteks ini juga dapat dianggap sebagai niat, karena niat memiliki dua dimensi: pertama, merupakan getaran batin yang mendorong seseorang untuk melaksanakan ibadah seperti sholat subuh dan tahiyatul masjid. Kedua, merupakan dorongan untuk melakukan tindakan tertentu. Namun, dalam konteks kerja menurut pandangan Islam, motivasi dipandang sebagai keinginan untuk berbuat baik dan memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial individu. Kehidupan manusia selalu terkait dengan usaha sebagai bagian dari aktivitasnya, baik aktivitas fisik dan mental, usaha dan kerja senantiasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Individu diharapkan untuk terus bekerja sepanjang hidup mereka, karena kerja merupakan sarana utama bagi pemenuhan kebutuhan hidup dan penyelesaian berbagai tantangan yang dihadapi. Konsep "*fastabiqul khoirat*" (berlomba dalam kebaikan) dalam Islam menegaskan pentingnya usaha dalam memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan social (Hasan, 2009).

Aziz (2014) menjelaskan, umat Islam termotivasi untuk bekerja keras dan

memberikan upaya terbaiknya kepada organisasi mereka bukan hanya karena mereka perlu bergerak lebih banyak atau memenuhi tuntutan pribadi, tetapi juga karena mereka ingin meningkatkan standar hidup atau kualitas layanan negara suatu bangsa. Prinsip ini didasarkan pada gagasan bahwa orang-orang yang diberi amanah di bumi harus menyadari empat faktor berikut, yaitu:

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Islam

Menurut Akh. Muwafik Saleh (2009) dalam Zulaikah (2021), banyak orang yang bekerja hanya untuk mengejar materi demi kepentingan duniawi, tanpa memperhatikan kepentingan akhirat. Oleh karena itu, sudah saatnya bagi para pekerja untuk bekerja dengan motivasi yang sesuai dengan ajaran Islam dan dapat membentuk kepribadian yang baik, dengan memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah Swt.)

Sebelum seseorang memulai pekerjaannya, seseorang harus memahami niat dan motivasi dalam bekerja, karena niat tersebut akan menentukan arah dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Setiap hamba harus melakukan pekerjaannya dengan niat karena Allah Swt. karena itu adalah kewajiban dari Allah untuk melindungi dirinya, keluarganya, dan orang-orang yang ditanggungnya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah amal di akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2. Takwa Dalam Bekerja

Takwa memiliki dua makna utama. Pertama, takwa berarti taat kepada perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Kedua, takwa mengandung makna bahwa seorang Muslim bertanggung jawab atas iman yang telah diyakini dan diikrarkan. Seorang yang bertakwa dalam bekerja adalah individu yang dapat mempertanggungjawabkan setiap tugas dan amanah yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, seseorang yang bertakwa dalam bekerja akan menunjukkan sikap-sikap berikut ini:

- a) Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan.
- b) Menghindari segala bentuk perbuatan yang salah, baik untuk diri sendiri maupun orang lain dalam bekerja, seperti tidak malas, tidak merugikan rekan kerja, dan sebagainya.
- c) Mematuhi peraturan yang berlaku.
- d) Berusaha hanya untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik dan sesuai dengan yang halal.

3. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas merupakan syarat utama agar amal perbuatan manusia diterima di sisi Allah Swt. setiap kegiatan atau aktivitas, termasuk pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt. Berikut adalah ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas, yaitu:

- a) Bekerja hanya untuk mengharap keridhaan Allah Swt.
- b) Terbebas dari segala niat untuk mencari pujian atau keuntungan pribadi.
- c) Memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas pekerjaan.
- d) Tidak merasa terpuruk oleh hinaan atau cacian, sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu dengan membandingkannya terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati (Martoyo, 2000). Sementara itu, Lubis, Hermanto, dan Edison (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur dalam rentang waktu tertentu berdasarkan aturan, standar, atau kesepakatan yang telah disepakati. Namun, makna kinerja sebenarnya lebih luas, tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10, Allah Swt. berkata:

“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan utama seorang Muslim dalam bekerja adalah untuk meraih ridha dan karunia Allah Swt. serta memperoleh hasil yang berkualitas baik. Jika prinsip ini menjadi dasar dalam bekerja, maka akan tercipta kinerja yang baik. Dalam perspektif Islam, kinerja adalah bentuk aktualisasi diri seseorang. Kinerja ini mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang mereka anut, yang didasari oleh prinsip moral yang kuat, dan berfungsi sebagai motivasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas (Communications, 2006).

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) berikut dimensi dan indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan produk yang dihasilkan dari suatu pekerjaan, yang dapat berupa barang maupun jasa, dan dapat diukur serta dihitung dari segi kuantitas dan kualitasnya. Kemampuan karyawan adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana hasil kerja karyawan memiliki kualitas, dilihat dari faktor-faktor seperti ketepatan, kerapihan, dan kemampuan untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam satu periode waktu tertentu, seperti satu hari kerja. Berdasarkan dimensi ini terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, sebagai berikut:

- 1) Ketelitian
- 2) Kerapihan
- 3) Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan

2. Perilaku Kerja

Dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja, seorang karyawan akan menunjukkan dua jenis perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah tindakan yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, berbicara, atau makan siang. Sedangkan, perilaku kerja adalah perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti disiplin, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kerja sama, komitmen terhadap tanggung jawab, dan sikap ramah terhadap pelanggan.

Perilaku kerja juga melibatkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, seperti ide atau tindakan yang muncul untuk mengatasi hambatan, serta kemampuan

untuk mencari alternatif solusi yang mendukung kelancaran pekerjaan dan peningkatan kinerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang didasarkan pada niat untuk mematuhi aturan organisasi, yang muncul dari kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada. Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja bersama orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari tim. Berdasarkan dimensi-dimensi ini terdapat berbagai indikator, sebagai berikut:

- 1) Inisiatif
- 2) Disiplin kerja
- 3) Kerjasama

3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi ini penting untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Sebagai individu, seorang karyawan memiliki berbagai sifat bawaan, yaitu sifat yang sudah ada sejak lahir atau watak dasar. Sifat bawaan ini kemudian akan diperkuat dan berkembang seiring dengan pengalaman hidup terutama saat manusia memasuki masa dewasa. Untuk mendukung kelancaran pekerjaan, seorang karyawan perlu memiliki sifat pribadi tertentu, seperti kemampuan beradaptasi, yang merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Di bawah ini adalah indikator untuk dimensi yang disebutkan di atas, yaitu:

- 1) Kemampuan beradaptasi
- 2) Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Noor (2015) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah PT PLN (Persero) ULP Seberang Kota. Total jumlah karyawan adalah sebanyak 56 karyawan

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap pertanyaan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas, dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel pada taraf signifikansi tertentu. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (0,05)	Sig	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	X1.1	0.821	0.2632	0.000	Valid
	X1.2	0.520	0.2632	0.000	Valid
	X1.3	0.629	0.2632	0.000	Valid
	X1.4	0.596	0.2632	0.000	Valid
	X1.5	0.439	0.2632	0.001	Valid

	X1.6	0.437	0.2632	0.001	Valid
	X1.7	0.834	0.2632	0.000	Valid
	X1.8	0.371	0.2632	0.005	Valid
	X1.9	0.346	0.2632	0.009	Valid
	X1.10	0.841	0.2632	0.000	Valid
	X1.11	0.336	0.2632	0.011	Valid
	X1.12	0.354	0.2632	0.007	Valid
Motivasi Kerja Islam (X2)	X2.1	0.715	0.2632	0.000	Valid
	X2.2	0.618	0.2632	0.000	Valid
	X2.3	0.735	0.2632	0.000	Valid
	X2.4	0.611	0.2632	0.000	Valid
	X2.5	0.501	0.2632	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.586	0.2632	0.000	Valid
	Y.2	0.642	0.2632	0.000	Valid
	Y.3	0.680	0.2632	0.000	Valid
	Y.4	0.409	0.2632	0.002	Valid
	Y.5	0.444	0.2632	0.001	Valid
	Y.6	0.500	0.2632	0.000	Valid
	Y.7	0.538	0.2632	0.000	Valid
	Y.8	0.513	0.2632	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

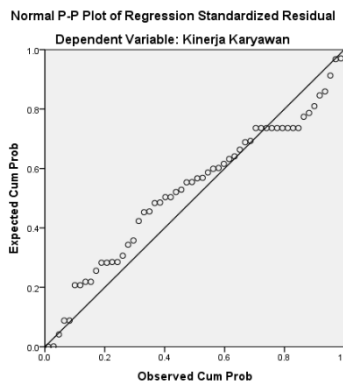
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.811	Reliabel
Motivasi Kerja Islam	0.624	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.606	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel etos kerja Islam, motivasi kerja Islam, dan kinerja karyawan hasilnya nilai Cronbach's Alpha di variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,60 semua. Dengan begitu, semua pertanyaan dalam kuesioner ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

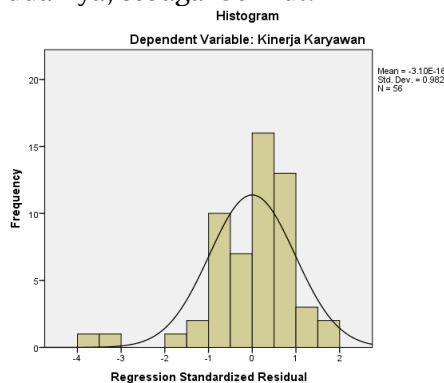
Dalam uji normalitas ini menggunakan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagoal pada grafik *Normal Probability Plot*, sebagai berikut :



Gambar 1 Grafik P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1, titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data dinyatakan dalam distribusi normal. Adapun pengujian dengan melihat histogram dari residualnya, sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari gambar 2, *histogram Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng, maka nilai residual dinyatakan normal dan data berdistribusi normal. Kemudian pengujian yang dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.98457569
	Absolu	.130
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.976
Asymp. Sig. (2-tailed)		.297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,297. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, data residual tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.666	3.538		6.407	.000		
1 Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017	.706	1.417
Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126	.706	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,706, yang lebih besar dari 0,100, serta nilai *variance invelations factor* (VIF) sebesar 1,417, yang lebih kecil dari 10,00. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam.

Uji heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.546	2.443		2.270	.027
Etos Kerja Islam	-.028	.046	-.096	-.606	.547
Motivasi Kerja Islam	-.112	.108	-.165	-1.034	.306

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa nilai signifikansi atau Sig (2-tailed) untuk variabel etos kerja Islam adalah 0,547 dan untuk motivasi kerja Islam adalah 0,306. Dengan demikian, karena nilai sig pada masing-masing variabel bebas > 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada setiap variabel bebas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap baik dan ideal.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	3.538		6.407	.000
Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017
Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji regresi linier berganda diatas diperoleh nilai koefisien untuk variabel independen etos kerja Islam (X1) = 0,166, motivasi kerja Islam (X2) = 0,244, dan konstanta adalah 22,666. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 22,666 + 0,166 X_1 + 0,244X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat memberikan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 22,666 artinya menunjukkan bahwa jika variabel etos kerja Islam (X1), dan motivasi kerja Islam (X2) dianggap konstan = 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 22,666 satuan.
2. Nilai koefisien variabel etos kerja Islam (X1) sebesar 0,166 menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam (X1) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang berarti

- bahwa setiap kenaikan 1 satuan etos kerja Islam akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,166 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja Islam (X2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam (X2) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja Islam akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	3.538		6.407	.000
Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017
Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t yang ditunjukkan dalam tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (uji parsial) variabel etos kerja Islam (X1)
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel etos kerja Islam sebesar 2,464 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,00574 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis *alternatif* (H_a) diterima. Artinya, dalam pengujian ini ditemukan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t (uji parsial) variabel motivasi kerja Islam (X2)
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja Islam sebesar 1,556 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,00574 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikan $0,126 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis *alternatif* (H_a) ditolak. Artinya, dalam pengujian ini ditemukan bahwa variabel motivasi kerja Islam tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.309	2	36.654	8.968	.000 ^b
	Residual	216.620	53	4.087		
	Total	289.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Etos Kerja Islam

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,968 dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. H_0 baik jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. $F_{tabel} = df = n - k = 56 - 2 = 54$, $k - 1 = 2 - 1 = 1$, $F_{tabel} = 3,168$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,168. Maka hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $8,968 > 3,168$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian,

dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja Islam (X1) dan variabel motivasi kerja Islam (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji R^2

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.225	2.022

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan uji koefisien determinan dari tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,253 atau 25,3%, yang artinya etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam memiliki proporsi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,3%. Sedangkan, 74,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti sebagai variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota) Secara Parsial

Variabel etos kerja Islam (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,017 > 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai *t* atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2019), Sugiharti (2020), dan Nuzula (2022) berdasarkan hasil analisis data ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja Islam maka kinerja karyawan semakin meningkat, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pernyataan pada variabel etos kerja Islam termasuk dalam kategori baik. Diantara pernyataan variabel etos kerja Islam, skor tertinggi diperoleh pada indikator kerja dilandasi ilmu dengan pernyataan nomor 6 yaitu “bekerja sesuai dengan perencanaan yang baik” dengan perolehan skor sebesar 267 termasuk kategori sangat baik, dan skor terendah diperoleh pada indikator kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya dengan pernyataan nomor 10 yaitu “bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada saya” dengan perolehan skor sebesar 248 termasuk kategori sangat baik.

Menurut Muchtar Buchori etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata (Djakfar, 2007). Sebagaimana juga dalam teori Asifudin (2004), etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Indikator-indikator etos kerja Islam adalah kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya.

Dalam Islam, aqidah (keimanan) adalah dasar dari setiap tindakan. Aqidah yang benar akan membentuk pandangan hidup dan cara berinteraksi dengan dunia, termasuk dalam bekerja. Bagi seorang muslim, bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi merupakan bentuk ibadah yang dilakukan sebagai pengamalan dari iman kepada Allah. Sebagai

implementasi dari aqidah, seseorang yang bekerja dengan keyakinan bahwa Allah adalah sumber rezeki dan segala kekuatan, maka dalam setiap langkah kerjanya akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dan bertanggung jawab.

Dalam Islam, kerja harus didasari oleh ilmu dan pemahaman yang benar. Islam sangat menekankan pentingnya ilmu dalam berbagai aspek kehidupan, ini berkaitan dengan upaya untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan serta mampu berinovasi untuk mencapai hasil yang lebih baik termasuk dalam dunia kerja. Islam sangat mendorong umatnya untuk senantiasa mencari ilmu dan mengembangkan kemampuan. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam yang kuat cenderung lebih aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik. Pengetahuan yang cukup membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih terorganisir, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Dalam Islam, setiap muslim dianjurkan untuk meneladani sifat-sifat Allah yang mulia, seperti keadilan, kesabaran, kejujuran, kasih sayang, dan lainnya dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Meneladani sifat ilahi dalam pekerjaan, Misalnya sifat al-adl (keadilan) mendorong karyawan untuk berlaku adil dalam mengambil keputusan dan berinteraksi dengan sesama, sifat as-sabur (kesabaran) mengajarkan untuk tetap tenang dan gigih dalam menghadapi kesulitan atau tantangan di tempat kerja, dan sifat al-amin (amanah) mengharuskan karyawan untuk menjaga kepercayaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Sementara itu, variabel motivasi kerja Islam (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,126 > 0,05$ artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2017), Adisty (2023), dan Hidayat (2024) berdasarkan hasil analisis data motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Ali Hasan (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Sedangkan, menurut rahman (1995) dalam Anoraga dan prasetyo (2015) motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Motivasi yang berasal dari hubungan dengan tuhan sering kali bersifat abstrak atau bersifat batiniah.

Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar. Jika faktor-faktor tersebut lebih kuat memengaruhi motivasi karyawan daripada motivasi berdasarkan hubungan dengan tuhan, maka pengaruh motivasi kerja Islam akan menjadi lebih kecil. Indikator-indikator motivasi kerja Islam yaitu, niat baik dan benar, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja.

Niat baik dalam bekerja menurut Islam adalah bekerja dengan tujuan yang mulia. Niat ini seharusnya menjadi pendorong yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Namun, meskipun niat baik dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan jujur, motivasinya mungkin tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara nyata. Karena hal berikut, seperti perbedaan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam. Tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang niat baik dan benar dalam bekerja, seperti bekerja untuk mendapatkan ridha Allah, menafkahi keluarga, berkontribusi pada masyarakat, atau menjalankan tugas dengan amanah dan kejujuran. Selanjutnya tidak terwujud dalam perilaku nyata, niat baik dalam Islam bisa saja tidak langsung tercermin dalam kinerja jika tidak

didukung oleh pelatihan yang memadai, pengelolaan pekerjaan yang jelas, atau lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan dengan niat baik yang tidak mendapatkan sumber daya atau arahan yang tepat mungkin kesulitan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Indikator selanjutnya ialah taqwa dalam bekerja, taqwa berarti menjaga diri dari perbuatan yang tidak sesuai dengan ajaran agama. Taqwa akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan kejujuran, amanah, dan tanggung jawab. Meskipun taqwa merupakan sikap yang mulia, tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi karena tidak semua karyawan menerapkan taqwa dengan konsisten. Penerapan taqwa dalam konteks pekerjaan mungkin tidak selalu konsisten, tergantung pada tingkat pemahaman dan kesadaran agama masing-masing karyawan. Beberapa karyawan mungkin hanya menganggap taqwa sebagai aspek pribadi yang tidak perlu dilakukan ke dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya lingkungan kerja yang tidak mendukung. Taqwa meskipun sangat penting dalam Islam, mungkin tidak berpengaruh besar jika lingkungan kerja tidak mendukung perilaku yang sesuai dengan taqwa. Misalnya, dalam budaya organisasi yang cenderung mengutamakan hasil atau pencapaian target tanpa memperhatikan nilai-nilai etis, taqwa bisa terabaikan. Perusahaan dengan budaya kerja yang materialistik atau koruptif dapat menghambat pengaruh taqwa pada kinerja. Karyawan yang berusaha berpegang pada prinsip taqwa mungkin merasa terisolasi atau tidak dihargai di lingkungan yang tidak mendukung nilai-nilai tersebut. Dari jawaban kuesioner pernyataan “Dalam kesibukan bekerja, saya melaksanakan kewajiban sholat lima waktu” beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju, artinya rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan ibadah, yang membuat motivasi kerja islam rendah.

Indikator selanjutnya yaitu ikhlas dalam bekerja, ikhlas yaitu melakukan pekerjaan dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan duniawi. Karyawan yang ikhlas akan merasa puas dengan pekerjaannya, meskipun tidak mendapatkan pujian atau imbalan berlebihan, karena mereka bekerja semata-mata untuk Allah. Meskipun ikhlas adalah prinsip yang sangat mulia, ikhlas dalam bekerja mungkin tidak cukup memberikan dorongan untuk kinerja yang lebih tinggi dalam konteks dunia kerja yang penuh kompetisi dan tuntutan hasil. Karena hal berikut, seperti kinerja yang tidak terukur dengan ikhlas. Kinerja sering kali diukur dengan parameter objektif seperti produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target, maka kinerjanya mungkin tetap tidak optimal. Selanjutnya jika seorang karyawan ikhlas tetapi tidak memiliki keahlian atau sumber daya untuk mendukung kinerja maka akan mempengaruhi kinerja. Kemudian stres dan beban kerja, meskipun seseorang ikhlas dalam pekerjaannya, tingkat stres atau beban kerja yang berlebihan bisa mengurangi kinerja. Ikhlas tidak selalu mampu mengatasi tantangan atau hambatan yang ada dalam pekerjaan yang menuntut performa tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja Islam termasuk baik. Diantara pernyataan indikator motivasi kerja Islam, skor tertinggi didapatkan pada indikator niat baik dan benar pada pernyataan nomor 1 yaitu “bekerja untuk mengharapkan ridha Allah Swt.” dengan skor yang diperoleh 264 termasuk kategori sangat baik. Kemudian skor terendah berada pada indikator niat baik dan benar pada pernyataan nomor 2 yaitu “bekerja dengan niat yang baik” dengan skor 253 termasuk kategori sangat baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota kurang mampu memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari KPI (Key Performance Indicator) terdapat target yang belum tercapai menunjukkan kurangnya motivasi kerja Islam sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. KPI yang tidak tercapai menunjukkan adanya gap antara harapan perusahaan dan kenyataan di lapangan, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya keterlibatan, dukungan, dan dorongan untuk terus berkembang serta memperbaiki diri. Ini bisa membuat karyawan merasa tidak terdorong untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Indikator yang dominan membentuk motivasi kerja Islam adalah karyawan seringkali memulai pekerjaan dengan niat yang baik dan benar. Namun, tidak jarang karyawan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan niat tersebut secara

maksimal, terutama ketika tantangan di lapangan lebih kompleks dari yang dibayangkan.

Niat yang tulus untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip agama sering kali tidak diimbangi dengan langkah-langkah yang terencana dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Akibatnya, meskipun motivasi internal ada, kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan potensi terbaik karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menghambat karyawan dalam mewujudkan niat baik tersebut menjadi tindakan yang lebih nyata dan terukur. Salah satu langkah penting yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja dan memberikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan atau pelatihan teknis dan soft skill. Pelatihan tidak hanya akan menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.

Dengan memberikan dukungan yang tepat, baik melalui pelatihan, penghargaan, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang sehat. Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini, pada akhirnya akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam KPI dan mewujudkan visi dan misi perusahaan.

B. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota) Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas yakni etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan hasil signifikan, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang mengandung arti lebih kecil dari 0,05 dan hasil f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $8,968 > 3,168$. Hasil perhitungan ke arah positif menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Muslim PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai positif yang diberikan oleh variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam, maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam akan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, kualitas, dan efektivitas kerja. Demikian pula, karyawan yang termotivasi oleh nilai-nilai Islam akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka dan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan

Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota) adalah sebagai berikut:

- a. Secara parsial etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota).
- b. Secara parsial motivasi kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota).
- c. Hasil pengujian secara bersama-sama atau secara simultan variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan

Seberang Kota).

Referensi

- Ada'uddin, A. Y. (2022). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shodaqoh Lazismu Malang Raya)*. universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang.
- Adisty, A. V. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bandung Suniaraja)*. *Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies*, 2(1), 266–274. <https://jurnal.litnuspublisher.com/index.php/jecs/article/view/124>
- Akhsan, A. M. (2023). *Etos Kerja Islami Pada Keberhasilan Usaha Pedagang Etnis Arab di Pasar Ampel Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4272–4278. <https://doi.org/10.29040/JIEI.V9I3.10858>
- Alex, N. S. (2009). *Manajemen dan Motivasi*. Erlangga.
- Arifin, S. (2017). *Pengaruh Kualitas Layanan Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Kabupaten Jember, Bondowoso, dan Banyuwangi*. Universitas Jember.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press.
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi*. 1(6), 1–17.
- Bhirawa Anoraga, A. P. (2015). *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Communications, T. M. (2006). *Islamic Business Strategy : Entrepreneurship Bagaimana Menciptakan dan Membangun Usaha yang Islam*. Zikrul Hakim.
- Djakfar, M. (2007). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam (Cet-1)*. UIN Malang Press.
- Fauzi, A. (2022). *Bagaimana Pandangan Muslim Tentang Budaya AKHLAK?* <https://lentera.pelni.co.id/2022/12/19/bagaimana-pandangan-muslimtentang-budaya-akhlak/>
- Hasan, A. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Pustaka Pelajar.
- Hidayat, S. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCR) Sebagai Moderating Variable (Studi Pada BPRS Artha Surya Barokah Semarang)*. Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga.
- Irham, M. (2012). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. *Substantia: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 14(1), 9–24. <https://doi.org/10.22373/SUBSTANTIA.V14I1.4835>
- Istiadi, A. (2013). *Manajemen Berbasis Syariah*. Aswaja Pressindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Wali.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). BPFE.
- Muhzinat, Z. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Noor, Z. Z. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Petunjuk Praktis Untuk Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. CV budi utama.
- Nur Vavan Arifan, N. (2022). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kebayoran Baru Jakarta Selatan*. Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifudin Zuhri.
- Nurasfidar. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Kendari*. IAIN Kendari.
- Pramandhika, A., & Mas'ud, F. (2011). *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru Tpq Di Kecamatan Semarang Selatan)*. Universitas Diponegoro
- Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah Bmt Elmentari "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. H. (2015). *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 2(4), 274–287. <https://doi.org/10.20473/VOL2ISS20154PP274-287>
- Sari, D. M. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Shafissalam, A. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*. Universitas Brawijaya.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI Key Performance Indicator*. RAS.
- Sugiharti, L. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Blu Uptd Trans Semarang*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Susilaningtyas, A. (2018). *Pengaruh Total Quality Management Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zahra, A. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Sidiq*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Zulaikah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi*. Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi.