

Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu

Resti Eka Wahyuningsih, Nurul Hak, Yenti Sumarni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu

Correspondence: restieka@mail.uinfasbengkulu.ac.id, nurulhak@mail.uinfasbengkulu.ac.id,

yentisumarni@mail.uinfasengkulu.ac.id

ABSTRAK

Pemeriksaan ini berencana untuk memutuskan apakah faktor etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu menjadi subjek penelitiannya. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu yang berjumlah 61 responden. Metode analisis datanya adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian, variabel etos kerja Islami dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk sementara, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara bersamaan atau bersama-sama faktor etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada hakikatnya mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci : etos kerja Islam, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This examination plans to determine whether the factors of Islamic work ethic, work discipline, work motivation and work environment have an impact on employee performance. The Central Statistics Agency (BPS) of Bengkulu Province was the subject of the research. The population of this study consisted of all employees of the Bengkulu Province Central Statistics Agency, totaling 61 respondents. The data analysis method is multiple linear regression. Based on the test results, the Islamic work ethic and work discipline variables have a partially significant influence on employee performance. For the time being, work motivation and work environment do not have much influence on employee performance. Then simultaneously or together the factors of Islamic work ethic, work discipline, work motivation and work environment essentially influence the implementation of employee performance at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Bengkulu Province.

Keywords: Islamic work ethic, work discipline, work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas tenaga kerja suatu instansi pemerintah sangat menentukan keberhasilannya. Agar instansi pemerintah dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, pengelolaan yang baik dan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul sangatlah penting. Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, manajemen memainkan peran penting. Manajemen adalah ilmu dan seni yang menangani cara paling umum yang melibatkan SDM dan aset yang berbeda dengan cara yang kuat dan mahir untuk mencapai tujuan tertentu (Saleh & Utomo, 2018). SDM yang berkualitas akan menawarkan bantuan luar biasa untuk mencapai tujuan yang berwenang, mendorong perwakilan untuk melakukan lebih banyak upaya, dan mencapai prestasi yang menyenangkan. Hal ini tidak hanya membantu institusi pemerintah maju, namun juga meningkatkan kompetensi individu pegawai. Instansi perlu mampu memperhatikan pola kinerja pegawainya agar terjalin hubungan yang sinergis. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai kemajuan, diperlukan perspektif ideal, keadaan psikologis, kapasitas mental, dan perilaku kerja (Hadiyansyah & Yanwar, 2015).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, penting untuk menerapkan indikator-indikator kinerja yang sesuai di dalam instansi tersebut. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja

karyawan, termasuk sikap mental seperti etos kerja, motivasi, disiplin, dan etika kerja, serta faktor-faktor lain seperti pendidikan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi cenderung dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal, sehingga membantu mencapai target produktivitas perusahaan (Sari, 2017).

Etos kerja yang Islami merupakan salah satu unsur penentu pelaksanaan yang representatif. Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu instansi adalah kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018). Menurut Janah (2017) mengungkapkan bahwa sikap kerja keras dalam Islam merupakan konsekuensi dari keyakinan keislaman seseorang. Pengejaran tujuan hidup, seperti mendapat rahmat dari Allah SWT, diduga berkaitan dengan etos kerja seseorang. Dalam situasi khusus ini, penting untuk diingat bahwa Islam adalah agama yang menunjukkan tujuan dan perbuatan mulia. Hikmahnya menggarisbawahi bahwa setiap pekerja hendaknya terus berusaha mendekatkan diri kepada Allah hingga memperoleh keridhaan-Nya melalui kerja dan amal shaleh dengan mengembangkan rasa cinta hanya kepada-Nya (Badriati, 2021).

Selain etos kerja islam, yang selanjutnya dapat mengembangkan pelaksanaan kerja yang representatif adalah disiplin kerja, yang merupakan cara pandang penting dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan kerja, selain etos kerja islam. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat membantu seseorang merasa mampu mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan mengikuti aturan. Kualitas terpenting yang harus ditunjukkan oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dirinya dapat memenuhi tanggung jawabnya dan mendapatkan kepercayaan yang diberikan kepadanya adalah disiplin. Melalui disiplin kerja, eksekusi yang representatif dapat ditingkatkan (Saleh, 2018).

Setiap instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan pekerjaan orang-orang yang terlibat dalam instansi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menggerakkan individu sesuai kebutuhan instansi, memahami inspirasi atau motivasi para karyawan di dalamnya adalah hal yang penting. Inspirasi adalah variabel yang menentukan cara individu berperilaku di tempat kerja, atau dengan demikian, perilaku merupakan konsekuensi dari inspirasi. Inspirasi kerja sangat penting bagi semua perwakilan karena dapat membangkitkan gairah kerja mereka, sehingga mereka akan benar-benar bekerja keras untuk memanfaatkan semua kapasitas dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Septiani & Saragih, 2021).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja mengambil peran penting dalam menciptakan kinerja pekerja yang ideal. Lingkungan kerja dapat bekerja berdasarkan sifat pelaksanaan yang representatif. Aspek fisik dan psikologis di tempat kerja dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila pekerja mampu bekerja secara efektif dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman, maka tempat kerja dikatakan baik atau memadai. Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai merupakan contoh faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja (Ahmad & Mappamiring, 2022).

Penelitian Sari & Nugraheni (2019) menyatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Orang yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi akan lebih mampu bekerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan kantor atau organisasi. Karyawan yang memiliki sikap etos kerja Islami yang tinggi umumnya akan menunjukkan sikap suportif terhadap instansi. Etos kerja Islam memandang bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai ibadah dan mengacu pada perilaku, metode, kebaikan, dan prinsip moral yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian Huzaini et al (2023) dan penelitian Halizah et al (2023) menyatakan bahwa sikap kerja keras Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Halizah et al (2023) dan penelitian Ekhsan (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja secara tegas mempengaruhi kinerja karyawan. Penjelajahan ini memberi makna bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel dalam mengembangkan lebih lanjut kinerja karyawan, hal ini merupakan bentuk perhatian dari seorang pemimpin yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mengeksplorasi imajinasinya, sehingga organisasi akan melahirkan karyawan yang hebat dan berkualitas. Sebaliknya penelitian Murti & Srimulyani (2013) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Lebih lanjut, penelitian Bukhari & Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa inspirasi mempunyai dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu potensi kekuatan yang digerakkan oleh setiap orang yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Dalam

membimbing dan mengarahkan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya, motivasi ini sangatlah penting. Meski setiap orang mempunyai motivasi kerja, namun tingkat keteguhan dalam bekerja bisa berbeda-beda dari satu orang ke orang lain. Kemungkinan seseorang untuk konsisten dalam mencapai tujuan tersebut meningkat seiring dengan dorongan kerjanya.

Penelitian Eksan (2019) menemukan bahwa kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Hasibuan & Silvya (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan. Penelitian Halizah et al (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja. Sementara penelitian Bukhari & Pasaribu (2019) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan oleh lingkungan kerja. Melihat beberapa kesenjangan (gap) dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini merupakan lanjutan dari sebelumnya yang bertujuan adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu.

METODE

Penelitian kuantitatif dan subyek penelitian ini adalah Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu yang berjumlah 61 orang. Strategi pengujinya menggunakan metode sensus/sampling total, yaitu suatu metode pemeriksaan yang memeriksa seluruh individu dalam instansi. Penelitian yang ditujukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan menggunakan sensus, sehingga seluruh individu dalam populasi tersebut diperiksa sebagai subjek pertimbangan atau sebagai responden pemberi data (Sugiono, 2019). Metode analisis data penelitian adalah regresi linier berganda. Menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan terhadap kuesioner.

HASIL

Tabel. 1
Uji Validitas Penelitian

Variabel	r hitung	t tabel	Keterangan
Etos kerja Islam	X1.1	0,252	Valid
	X1.2	0,252	Valid
	X1.3	0,252	Valid
	X1.4	0,252	Valid
	X1.5	0,252	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,252	Valid
	X2.2	0,252	Valid
	X2.3	0,252	Valid
	X2.4	0,252	Valid
	X2.5	0,252	Valid
	X2.6	0,252	Valid
	X2.7	0,252	Valid
Motivasi kerja	X3.1	0,252	Valid
	X3.2	0,252	Valid
	X3.3	0,252	Valid
	X3.4	0,252	Valid
	X3.5	0,252	Valid
	X3.6	0,252	Valid
Lingkungan Kerja	X4.1	0,252	Valid
	X4.2	0,252	Valid
	X4.3	0,252	Valid
	X4.4	0,252	Valid
	X4.5	0,252	Valid
	X4.6	0,252	Valid
	X4.7	0,252	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,252	Valid
	Y1.2	0,252	Valid
	Y1.3	0,252	Valid
	Y1.4	0,252	Valid
	Y1.5	0,252	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa uji validitas menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,252). Artinya instrumen-instrumen seperti etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 2 menjelaskan data Cronbach's alpha yang bervariasi lebih dari 0,60 dihasilkan dari hasil uji reliabilitas di atas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen etos kerja islam, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja dapat dipercaya atau reliabel. Tabel 3 menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menghasilkan $VIF < 10,00$, artinya dalam pengujian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, $tolerance > 0,10$ berarti dalam tinjauan ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Sedangkan Tabel 4 menjelaskan distribusi normal penelitian ini ditunjukkan dengan uji normalitas. Dengan hasil tes One Sample Kolmogrov-Smirnov, nilai Asymp.Sig (2-tailed) diperoleh sebesar $0,094 > 0,05$.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	0,935	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,878	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,941	Reliabel
Lingkungan Kerja(X4)	0,945	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,932	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian

Variabel	Tolerance	VIF
Etos Kerja Islam	0,380 > 0,10	2,629 < 10,00
Disiplin Kerja	0,409 > 0,10	2,447 < 10,00
Motivasi kerja	0,293 > 0,10	3,409 < 10,00
Lingkungan Kerja	0,254 > 0,10	3,944 < 10,00

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Penelitian

	Unstandardized Residual	
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54150044
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.053
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.359	2.204			.616	.540
etos kerja islam (X1)	.435	.142			.411	.3063
disiplin kerja (X2)	.257	.105			.316	.2442
motivasi kerja (X3)	-.111	.114			-.149	.977
lingkungan kerja (X4)	.179	.108			.271	.1.653

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan persamaan model penelitian ini adalah: $Y = 1,359 + 0,435 X_1 + 0,257X_2 - 0,111X_3 + 0,179X_4 + e$. Motivasi kerja (X3) memiliki nilai negative yaitu -0,111. Artinya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Sedangkan variabel etos kerja islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilai koefisien regresinya adalah positif. Dengan nilai variabel etos kerja islam (X1) sebesar 0,435, disiplin Kerja (X2) sebesar 0,257 dan lingkungan kerja (X4) sebesar 0, 179. Artinya semakin tinggi tingkat etos kerja islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Tabel 5 juga menjelaskan nilai kemungkinan variabel etos kerja islam $0,003 < 0,05$. Artinya variabel etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Probabilitas (Sig) variabel disiplin kerja sebesar $0,018 < 0,05$. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Tingkat probabilitas (Sig) variabel motivasi kerja sebesar $0,333 > 0,05$. Artinya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t. Selain itu, nilai probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja adalah $0,104 > 0,05$, yang berarti lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (F) Penelitian

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.687	4	78.422	22.574	.000 ^b
Residual	194.542	56	3.474		
Total	508.230	60			

Sumber: data olahan

Melihat Tabel 6 terlihat nilai kemungkinan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersamaan atau bersama-sama faktor etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (sig) terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen dalam pengujian ini. Sedangkan Tabel 7 uji koefisien determinasi memberikan hasil dengan R Square sebesar 0,617 atau sebesar 61,7 persen. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Badan Pusat Statistik Bengkulu sebesar 61,7% dan 38,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.590	1.864

Sumber: data olahan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja islami. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari alpha 0,05; hal ini menunjukkan semakin baik etos kerja islami maka dapat memperluas dan mengembangkan lebih lanjut kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. Artinya karyawan BPS wilayah Bengkulu selama ini sudah mempunyai kesadaran dalam cara pandang dan perilaku, misalnya rasa tanggung jawab, rasa bekerja untuk dunia dan dunia, istoqomah, amanah dalam bekerja, semangat dan kasih sayang sehingga sikap kerja keras islami dapat berdampak pada eksekusi. Situasi ini etos kerja islami sangat penting dalam mengembangkan kinerja karyawan lebih lanjut. Etos kerja yang kuat akan menimbulkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Penelitian ini sependapat Temuan Muhtada (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, jika dilihat dari konsekuensi pengujian spekulasi menunjukkan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas (sig) sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05; hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin besar pula kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu dapat diperluas dan digerakkan. Disiplin kerja merupakan upaya menghindari hukuman bagi individu atau kelompok dengan mencegah pelanggaran aturan yang telah disepakati bersama dalam beraktivitas (Pranitasari &

Khotimah, 2021). Disiplin kerja sangat diperlukan bagi pegawai untuk mencapai tujuan instansi karena pada dasarnya semua pekerjaan berkaitan dengan kedisiplinan, mulai dari tepat waktu bekerja hingga hadir di kantor. Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Romi yang menduga bahwa disiplin kerja pada hakikatnya mempengaruhi kinerja karyawan (Romi, 2019).

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari besarnya nilai probabilitas (sig) sebesar 0,333 yang lebih besar dari 0,05; hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja maka semakin kurang kesiapan untuk memperluas dan mengembangkan lebih lanjut kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang membuat seseorang mencapai sesuatu sehingga mengkoordinasikan karyawan menuju tujuan mereka, artinya menunjukkan bagaimana motivasi dapat memperkuat atau melemahkan kinerja karyawan. Setiap bulannya BPS Provinsi Bengkulu memberikan penghargaan prestasi. Namun, saat menyelesaikan survei terdapat jawaban yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa BPS Provinsi Bengkulu harus meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pribadi, sosial, dan fisik, seperti kepuasan pegawai, keharmonisan, dan kompensasi. Penelitian ini mendukung penelitian Mayasari (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan pengujian hipotesis. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas (sig) sebesar 0,104 yang lebih besar dari 0,05; hal ini menunjukkan bahwa BPS Provinsi Bengkulu kurang mampu memaksimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai melalui tingkat lingkungan kerja. Tinggi rendahnya tingkat lingkungan kerja akan mendorong rasa aman dan nyaman serta memungkinkan mereka bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan bahwa perlu adanya pembenahan lingkungan kerja di BPS Provinsi Bengkulu agar pegawai dapat bekerja lebih baik dengan memberikan rasa nyaman dan aman. Penelitian ini didukung penelitian Alqorrib dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari pengujian secara simultan terhadap instrumen etos kerja Islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kinerja pegawai juga akan meningkat jika etos kerja Islami, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu dipengaruhi etos kerja islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 61,7%. Namun secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., Supriyanto, S. 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X, *Jurnal Ekonomi*, 2, 3351-3369.
- Ahmad, Andi Jusdiana., Mappamiring, Mustari., Nuryati, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, 3(1), 287-298
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- El Badriati, Baiq, 2021, *Etos kerja dalam perspektif islam dan budaya*. Sanabil
- Hadiyansyah, A., Purnamasari Yanwar, R. 2015. Dampak Sikap Kerja Keras Terhadap Eksekusi Pekerja PT. AE. *Seri Humaniora: Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 3(2), 150-158
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. 2023. Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja,

- Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B., 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Janah, Nasitoul., 2017, Nurcholish Madjid dan Pemikirannya (Diantara Kontribusi dan Kontroversi), *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 12(1), 44-63
- Lestary, L., & Chaniago, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Muhtada, M Danie, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Murti, H., & Srimulyani, V.A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nur Huzaini, P., Rokan, M. K., & Syahriza, R. 2023. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi. *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1).
- Pranitasari, Diah & Khotimah, Khusnul, 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Romi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Saleh, Abdul Rachman., Utomo, Hadi., 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, Sikap Kerja Keras dan Tempat Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Perwakilan Divisi Kreasi PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 28-50
- Sari, Diah Maya., 2017. Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD), *Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah
- Septiani, Yushanti Indri, Rohmat Saragih, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Teknologi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan), *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3649-3656
- Sugiono, 2019, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sari, I. P., R. Nugraheni, 2019, Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106-118