

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Distribusi hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 87 responden di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi (BAPPEDA) adalah sebagai berikut:

5.1.1 Deskripsi Variabel Etos Kerja

Hasil tanggapan terhadap variabel etos kerja pada tabel berikut,

Tabel 5. 1 Deskripsi Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1.	X1.1	19	52	14	2	0
		21,8	59,8	16,1	2,3	0
2.	X1.2	20	54	12	1	0
		23	62,1	13,8	1,1	0
3.	X1.3	24	58	4	1	0
		27,6	66,7	4,6	1,1	0
4.	X1.4	27	53	4	3	0
		31	60,9	4,6	3,4	0
5.	X1.5	20	54	10	3	0
		23	62,1	11,5	3,4	0
6.	X1.6	14	40	22	8	3
		16,1	46	25,3	9,2	3,4
7.	X1.7	22	54	8	3	0
		25,3	62,1	9,2	3,4	0
8.	X1.8	21	56	9	1	0

		24,1	64,4	10,3	1,1	0
9.	X1.9	23	54	9	1	0
		26,4	62,1	10,3	1,1	0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan variabel etos kerja yaitu menjawab “setuju” dan “sangat setuju”. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan X1.4 terdapat 27 responden atau 31% , menjawab “sangat setuju”, dan pada pernyataan X1.3 terdapat 58 responden atau 66,7% menjawab “setuju”. Penelitian ini diukur dengan 9 pernyataan dan 3 indikator pada variabel etos kerja islam.

5.1.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Hasil tanggapan terhadap variabel etos kerja pada tabel berikut,

Tabel 5. 2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1.	X2.1	35	46	4	2	0
		40,2	52,9	4,6	2,3	0
2.	X2.2	37	46	3	1	0
		42,5	52,9	3,4	1,1	0
3.	X2.3	17	45	24	1	0
		19,5	51,7	27,6	1,1	0
4.	X2.4	30	51	5	1	0
		34,5	58,6	5,7	1,1	0
5.	X2.5	20	58	6	3	0
		23	66,7	6,9	3,4	0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan variabel motivasi kerja yaitu menjawab “setuju” dan “sangat setuju”. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan X2.2 terdapat 37 responden atau 42,5% menjawab “sangat setuju”, dan pada pernyataan X2.5 terdapat 58 responden atau 66,7% menjawab “setuju”. Penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan dan 4 indikator pada variabel motivasi kerja islam.

5.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja pegawai pada tabel berikut,

Tabel 5. 3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor				
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1.	Y.1	17	49	15	5	1
		19,5	56,3	17,2	5,7	1,1
2.	Y.2	22	43	17	5	0
		25,3	49,4	19,5	5,7	0
3.	Y.3	42	36	8	1	0
		48,3	41,4	9,2	1,1	0
4.	Y.4	33	46	7	1	0
		37,9	52,9	8	1,1	0
5.	Y.5	12	52	17	5	1
		13,8	59,8	19,5	5,7	1,1
6.	Y.6	22	54	8	3	0
		25,3	62,1	9,2	3,4	0
7.	Y.7	21	56	9	1	0
		24,1	64,4	10,3	1,1	0
8.	Y.8	23	54	9	1	0
		26,4	62,1	10,3	1,1	0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan variabel kinerja pegawai yaitu menjawab “setuju” dan “sangat setuju”. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan Y.3 terdapat 42 responden atau 48,3% menjawab “sangat setuju”, dan pada pernyataan Y.13 terdapat 58 responden atau 66,7% menjawab “setuju”. Penelitian ini diukur dengan 8 pernyataan dan 5 indikator pada variabel kinerja pegawai.

5.2 Hasil Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk menilai sejauh mana alat ukur sesuai dengan objek yang di ukur. Menurut Ghazali (2019), uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pernyataan didalamnya dapat secara efektif mengungkapkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Syarifuddin & Saudi Ibnu, 2022)

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti membagikan kuesioner kepada 87 pegawai di kantor BAPPEDA Provinsi Jambi, yang terdiri dari 28 butir pernyataan. Pengujian ini dilakukan menggunakan software IBM SPSS 25 dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.2108 dari $N = 87$ maka $df = N-2 = 87-2 = 85$.

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa 9 butir pernyataan pada variabel etos kerja mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan pada variabel etos kerja dinyatakan valid digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa 5 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
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 hasil uji validitas pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid digunakan dalam penelitian.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2019) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk menilai kuesioner sebagai indikator dari sebuah kosntruk. Kuesioner dianggap reliabel atau terpercaya jika jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu (Syarifuddin & Saudi Ibnu, 2022).

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha. Suatu varibel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	keterangan
Etos Kerja(X1)	0,905	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,844	5	Reliabel
Kualitas Pelayanan (Y)	0,842	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih sebesar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel.

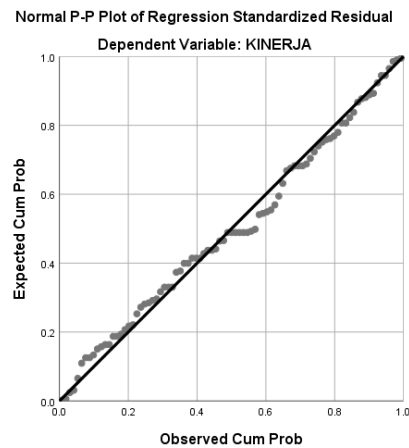
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residu berdistribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki residu yang terdistribusi secara normal. Menurut uji *kolmogorov-smirnov*, data dianggap berdistribusi normal jika nilai *asympt.sig* (2 – tailed) lebih dari 0,05. Sedangkan, uji *probability plot* menganggap data normal jika titik-titik pada grafik tersebar di sepanjang garis diagonal (Purba et al., 2021).

Dalam uji normalitas ini menggunakan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagoal pada grafik *Normal Probability Plot*. Berikut pada gambar 5.8.

Gambar 5. 1 Grafik P-Plot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 5.1, titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data dinyatakan dalam distribusi normal dan model regresi adalah pilihan yang tepat untuk digunakan. Dan adapun pengujian yang dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov* pada tabel berikut.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82639899
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.054
Test Statistic		.076
Asympg. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Artinya bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai residual terdistribusi dinyatakan menyebar secara normal.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak (Savitri et al., n.d.). Dalam multikolinearitas, nilai toleransi dan VIF digunakan untuk membuat keputusan. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari 10 (<10) maka multikolinearitas tidak terjadi. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* lebih rendah dari 0,1 ($<0,1$) dan nilai VIF lebih besar dari 10 (>10) maka multikolinearitas terjadi.

Tabel 5. 9 Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.766	1.727		2.181	.032		
Etos Kerja	.652	.059	.773	11.047	.000	.509	1.965
Motivasi Kerja	.240	.109	.155	2.215	.029	.509	1.965

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

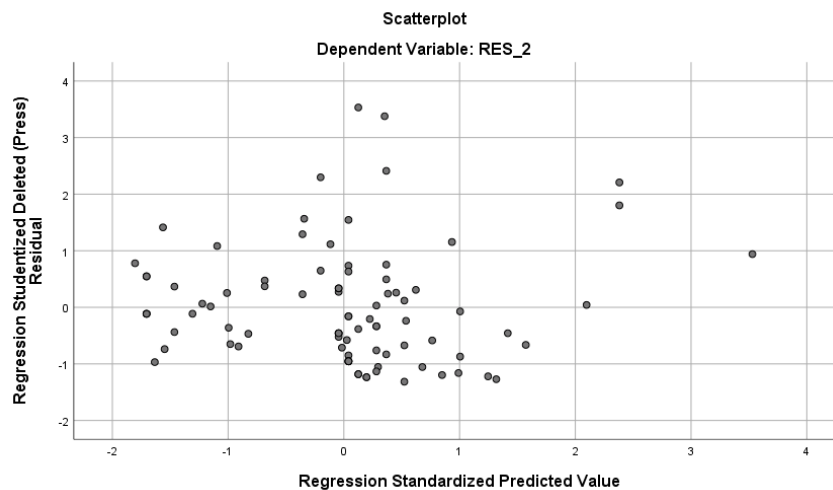
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel yaitu 0,509. Dan nilai VIF masing-masing variabel yaitu 1,965. Sehingga semua nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari angka 0,1, dapat dilihat pada tabel diatas. Jika nilai VIF model regresi nilai VIF kurang dari 10, maka model tersebut dianggap bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa multikolinearitas tidak terjadi, dan metode ini layak digunakan dalam penelitian ini.

5.3.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedositas adalah situasi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedositas, yang artinya varians dari residual data harus sama (Savitri et al., n.d.).

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dilakukan uji *heteroskedositas*, dengan cara uji *scatter plot* dan uji *glesjer*.

Gambar 5. 2 Hasil Uji Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar 5.3 *ScatterPlot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedositas pada model persamaan regresi sehingga model tersebut layak digunakan terhadap kualitas pelayanan sesuai dengan variabel yang mempengaruhinya yaitu, Etos Kerja dan Motivasi Kerja. Selain menggunakan uji *ScatterPlot*, dilakukan juga uji Glesjer.

Tabel 5. 10 Hasil Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.254	1.184		2.748	.007
Etos Kerja	-.056	.040	-.208	-1.381	.171
Motivasi Kerja	.020	.074	.040	.265	.792

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi atau Sig (2-tailed) variabel Etos Kerja sebesar 0,171 dan Motivasi Kerja sebesar 0,729. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada setiap variabel bebas

> 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala *heteroskedositas* pada setiap variabel bebas.

5.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yang memenuhi syarat uji asumsi klasik variabel independen etos kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.766	1.727		2.181
	Etos Kerja	.652	.059	.773	11.407
	Motivasi Kerja	.240	.109	.155	2.215

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,766 + 0,652 X_1 + 0,240 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,766 artinya jika etos kerja dan motivasi kerja dianggap tetap atau = 0, maka kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Jambi nilainya sebesar 3,766
- Nilai koefisien regresi variabel Etos kerja (X1) adalah 0,652, maka dapat dinyatakan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,652 jika etos kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,240, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,395 jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan.
- Maka dapat diketahui variabel yang sangat berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja dengan nilai

koefisien sebesar 0,652 lebih besar dari motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,240.

5.5 Hasil Uji Hipotesis

5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2018), pengujian koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted R-Square*. Nilai *adjusted R-Square* pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi independen (Stawati, 2024). Uji ini dilakukan menggunakan SPSS 25, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.785	1.848

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Dari tabel 5.12 dapat diketahui hasil Adjusted R-Square menunjukkan 0,785 atau 78,5%. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai 78,5%. Sedangkan selisihnya sebesar 0,215 atau 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

5.5.2 Uji Parsial (t)

Uji statistik t (uji parsial) digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan antara variabel independen etos kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja pegawai. Diukur dengan uji t atau uji parsial. Tabel berikut berisi hasil uji t:

Tabel 5. 13 Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.766	1.727		2.181	.001
	Etos Kerja	.652	.059	.773	11.047	.000
	Motivasi Kerja	.240	.109	.155	2.215	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Tabel t dengan rumus berikut digunakan untuk mengetahui nilai t tabel penelitian ini:

Dengan menggunakan hipotesis dua arah, nilai t tabel dapat dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, dan nilai $\alpha : 2$ menjadi $0,025$, dan $df = n - k - 1$ atau $87 - 2 - 1 = 84$. Nilai t tabel yang ditemukan adalah $1,988$. Oleh karena itu, hasil uji t yang ditunjukkan dalam tabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel etos kerja (X1)

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11,047 > 1,988$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, dalam pengujian ini ditemukan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi

2. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2)

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,215 > 1,988$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, dalam pengujian ini ditemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

5.5.3 Uji simultan (F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 14 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082.046	2	541.023	158.418	.000 ^b
	Residual	286.873	84	3.415		
	Total	1368.920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5.14 pada perhitungan F_{hitung} pada model 1 adalah 386,608, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dan perbandingan F_{tabel} yaitu $F_{tabel} df1 = k-1$ atau $2-1 = 1$ dan $df2 = n-k$ atau $87-2 = 85$. Maka, nilai F_{tabel} sebesar 3,95. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $158.418 > 3,95$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

5.6 Analisis Ekonomi

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 87 responden berpartisipasi untuk memberikan pendapat mereka tentang hubungan dan pengaruh etos kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam prinsip syariah, pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

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. Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 mendudukan dunia dan tergabung dalam masyarakat terbaik (khairul ummah). Dengan kata lain, hanya dengan bekerja manusia dapat memanusiakan dirinya sendiri. Islam melihat kerja sebagai sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja

tidak hanya sesuai dengan kodradnya, tetapi juga merupakan cara untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (Fitriani et al., 2022).

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.

Dari penelitian ini prinsip dasar dalam agama yaitu seorang muslim mampu dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan tuntunan al quran dan al hadist, sehingga ia menjadi individu yang profesional, handal, dan produktif, tertera dalam Al-Qura'an Surah an-Nahl, 97:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan (Qs. An-Nahl:97).

Pada hakikatnya, setiap orang yang beragama Islam diwajibkan untuk bekerja, terlepas dari kemungkinan bahwa hasil pekerjaannya tidak akan bermanfaat baginya, keluarganya, atau masyarakat, atau untuk satu pun makhluk Allah. Termasuk hewan yang dapat memanfaatkannya, tetapi tetap diperlukan untuk bekerja karena salah satu cara untuk mendekatkan diri dengan Allah adalah dengan bekerja. Bekerja diminta dan dibutuhkan, terlepas dari hasilnya tidak dapat dimanfaatkan oleh seorang pun.

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. Motivasi sangat penting karena dapat mendorong dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja keras dan dengan antusias demi mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam Islam, motivasi kerja dianggap sebagai upaya mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam Islam tidak hanya sebatas memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai kewajiban untuk beribadah kepada Allah setelah melaksanakan ibadah fardhu lainnya. Dalam pandangan Islam, bekerja untuk mencari nafkah memiliki nilai yang istimewa (Pramandhika, 2013).

Variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan empat indikator dalam (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.

Selanjutnya, seorang pekerja harus menyadari dan menghayati bahwa bekerja untuk mencari nafkah adalah ibadah yang dimulai dengan niat baik, bukan semata-mata untuk mendapatkan uang atau posisi yang diinginkan. Dalam surah Al-Munaafiquun ayat 9, Allah SWT menyatakan, yang artinya:

“Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Barangsiapa yang berbuat demikian maka mereka itulah orang-orang yang merugi”. (Qs. Al-Munaafiqun:9)

Pada konteks kinerja pegawai Menurut Robbins (2006), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja seseorang karyawan atau pegawai pada aspek pekerjaannya masing-masing semakin baik, maka kinerja karyawan atau pegawai akan meningkat, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Dalam ajaran Islam, setiap tindakan manusia akan dinilai oleh Allah SWT. Allah mempertimbangkan usaha dan amal yang dilakukan oleh umat-Nya. Setiap individu akan menyaksikan hasil dari upayanya dan menerima ganjaran sesuai dengan perbuatannya. Allah akan memberikan keberuntungan bagi hamba yang tekun dan bersungguh-sungguh dalam berusaha. Keberhasilan yang diperoleh seseorang adalah hasil dari usaha baik yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan ini tidak hanya berasal dari doa, tetapi juga dari kerja keras dan keyakinan yang ikhlas. Dalam konteks ini, Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah saw, memuat ajaran tentang pentingnya evaluasi kinerja dalam islam, dalam firman Allah QS Al-Baqarah ayat 30:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-Baqarah [2]: 30)".

Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam perspektif islam, 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 instansi, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Salah satu upaya yang terus dimaksimalkan yaitu dengan cara mendorong peningkatan etos kerja para pegawai, serta memberikan motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.