

Motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja: Studi pada PT Astra International Tbk Cabang Ungaran

Kaironi*, Endah Nur Fitriyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: rkai@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the influence of Islamic work motivation and work ethic on employee performance, with work discipline as a mediating variable. This study uses a quantitative method with a population employed by PT Astra International Ungaran Branch. The sampling technique was purposive sampling, with 34 respondents. Data analysis used path analysis techniques. The results of the study indicate that Islamic work motivation and work ethic have a positive effect on work discipline. However, Islamic work motivation and work ethic do not affect employee performance. On the contrary, work discipline has a positive effect on employee performance. Another result is that work discipline was able to mediate the influence of Islamic work motivation and work ethic on employee performance.

Keywords: Work motivation, Islamic work ethic, Employee performance, Work discipline.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Astra International Cabang Ungaran. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui purposive sampling, dengan total responden sebanyak 34 orang. Analisis data menggunakan teknik path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, motivasi kerja dan etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya, disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi kerja, Etos kerja islam, Kinerja karyawan, Disiplin kerja.

How to cite: Kaironi, K., & Fitriyani, E. N. (2023). Motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja: Studi pada PT Astra International Tbk Cabang Ungaran. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 59–68. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i1.475>

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan jujur untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, kegiatan pelayanan perusahaan dilaksanakan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja (Y. K. Sari, 2016). Perusahaan juga mampu bersaing dengan cara memanfaatkan peluang dari sumber daya manusia sebaik mungkin serta memberikan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyaluran dan pemeliharaan perilaku karyawan agar bersedia untuk bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

PT Astra International, Tbk - Honda merupakan salah satu Corporate Operation yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan retail kendaraan roda dua merk Honda. Hasil wawancara dengan Team Leader di PT. Astra International Tbk cabang Ungaran, diketahui berbagai fenomena yang menjadikan permasalahan dalam aktivitas perusahaan, akibat wabah covid 19 ini memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan, kurangnya perhatian yang diberikan kepada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dan kualitas kerja kurang optimal. Motivasi yang diberikan atasan masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan masih kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kurang mendukung dalam bekerja, dan tidak dapat mencapai target yang ditentukan.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat berpengaruh dalam menentukan berhasil tidaknya usaha dalam suatu organisasi. Karyawan dapat dikatakan sebagai aset organisasi yang sangat berharga karena akan berdampak pada profitabilitas dan pekerjaan organisasi (Sendawula et al., 2018). Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap pemikiran dan perilaku orang, mereka berasal dari latar belakang yang berbeda, akan tetapi memiliki tujuan yang sama untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan hal utama yang menjadikan dorongan seseorang untuk semangat bekerja. Salah satu teori motivasi yang terkenal yaitu yaitu Maslow *Hierarchy of Needs*, yang menyatakan bahwa secara teoritis, motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri (Robbins & Judge, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2013), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menegaskan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga baik, dan kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya kepuasan dalam bekerja.

Etos kerja islam juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Layaman dan Jumalia (2018), etika kerja islam akan mempengaruhi kerja keras, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, etos kerja islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi karyawan ditempat kerja. Konsep tersebut pada awalnya berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah atau sabda Nabi Muhammad SAW dan ijtihad (Ekasari, 2019). Menurut Yoskar (2020), etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto et al. (2020), menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam pengembangan sumber daya manusia dan organisasi sangatlah penting. Disiplin kerja

didasarkan pada tindakan, karakter dan perilaku seseorang yang ditentukan oleh organisasi, dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran publik dan tidak boleh diabaikan, menyimpang atau diabaikan di tempat kerja. Definisi ini konsisten dengan apa yang terjadi pada bisnis. Disiplin kerja merupakan suatu aspek sistem kerja yang selalu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut (Sutrisno et al., 2016).

Disiplin yang baik menjadi sebuah tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Karyawan yang disiplin, merupakan suatu bentuk ketaatan bertujuan untuk membentuk kinerja karyawan serta meningkatkan perilaku, sikap dan pengetahuan agar karyawan dapat bekerja sama dengan baik (Suwanto, 2019) hal ini didukung dalam penelitian Prasetyo (2016), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika penggunaan disiplin kerja dan kepemimpinan berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT Astra International Tbk Cabang Ungaran.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dalam sebuah instansi atau organisasi, disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan serta motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah alat penggerak dan pembimbing bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai agar setiap pegawai secara sukarela belajar bekerja sama dengan para karyawan lain demi meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013). Hal ini sesuai dengan penelitian Fauzan (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja

Etos kerja Islam merupakan kepribadian dan kebiasaan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan, yang diturunkan dari sistem kepercayaan atau akidah Islam, yang merupakan sikap hidup terhadapnya. Khasanah (2018), dalam penelitiannya, menegaskan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Etika kerja Islam memiliki nilai moral dalam kerja. Karyawan yang mempunyai etika kerja Islam yang sangat baik cenderung disiplin dalam melakukan pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan cara masuk kerja tepat waktu, jujur, dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Prasetyo (2016), dalam

penelitiannya, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis H2: Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi juga merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Julianto (2014); Sunarcaya (2008), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Sari et al. (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin besar pengaruh motivasi terhadap karyawan, maka semakin besar pula kinerjanya, sehingga dapat dibuat hipotesis H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Menurut Saleh dan Utomo, (2018), dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam di perusahaan dapat membawa peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut sesuai dengan penelitian Yantika et al. (2018), menyatakan bahwa dalam penelitiannya, etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena etos kerja menekankan bahwa karyawan bekerja secara kreatif dan melihatnya sebagai sumber kebahagiaan dalam bekerja. Begitu juga Suriansyah (2015) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis H4: Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Isvandiar dan Idris (2018) dalam studinya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Nugroho (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika praktik disiplin kerja dan kepemimpinan berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Begitu juga Prasetyo (2016), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan disiplin yang baik, tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Luthfia et al. (2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan dalam penggunaan waktu yang efektif, kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan, dan tanggung jawab pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dihipotesiskan H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat berperan sebagai pemediasi dalam menghubungkan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat peran langsung (mediasi) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang signifikan. Dikatakan bahwa disiplin kerja sangat tinggi karena adanya motivasi kerja yang berpengaruh sangat positif terhadap kinerja perawat, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dan sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana hasil studi Hendrawan dan Pradhanawati (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktivitas yang dimediasi oleh disiplin kerja, sehingga terbentuk hipotesis H6: Disiplin kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan antara Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan perpaduan antara keterampilan dan motivasi. Sudirman (2020), yang menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang, semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Pribadi (2015), yang menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi berjalan dengan baik dan disiplin kerja yang lebih tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis H7: Disiplin kerja dapat memediasi hubungan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini berarti sebagai metode penelitian untuk menguji populasi atau sampel. Pendekatan metode kuantitatif ini berfokus pada gejala-gejala yang memiliki ciri-ciri tertentu dari kehidupan manusia, yang dikenal sebagai variabel (Sugiyono, 2014). Untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan *Path Analysis* dengan menggunakan persamaan regresi berikut

$$Z: \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y: \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan : Y merupakan Kinerja karyawan, Z merupakan Disiplin kerja, X₁ merupakan Motivasi kerja, X₂ merupakan Etos kerja islam.

Kemudian untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan uji sobel. Uji ini dilaksanakan dengan metode menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara X ke Y melalui Z (Ghozali, 2013). Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R²) dan uji F. dan dilakukan uji T.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Astra International Tbk, Cabang Ungaran yang berjumlah 34 karyawan. Sementara teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampelnya berjumlah 34 responden.

Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner yang semua itemnya valid dan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Tabel 1. Koefisien Determinasi dan F

Model	R	R Square	Adj. R Square	F	Sig.
1	0,824	0,679	0,658	32,784	0,000
2	0,855	0,730	0,703	27,065	0,000

Predictors model 1: (Constant), Motivasi kerja, Etos kerja islam

Predictors model 2: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja islam

Berdasarkan Tabel 1, nilai dari koefisien determinasi pada pada masing-masing model yaitu 0,679 dan 0,730. Artinya variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 67,9 persen dan 73 persen. Adapun uji F menunjukkan bahwa model 1 dan model 2 masing-masing nilai Sig. < 0,05. yang berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Estimasi Model Penelitian

Persamaan	Koefisien	Std.Eror	t	Sig.	Hipotesis
Dependen Variabele: Disiplin kerja					
(Constant)	-1,409	2,620	-0,538	0,595	
Motivasi kerja	0,410	0,182	2,257	0,031	H1 diterima
Etos kerja islam	0,450	0,068	6,628	0,000	H2 diterima
Dependen variable: Kinerja karyawan					
(Constant)	-2,965	3,646	-0,813	0,423	
Motivasi kerja	0,189	0,271	0,698	0,491	H3 ditolak
Etos kerja islam	0,088	0,146	0,601	0,552	H4 ditolak
Disiplin kerja	1,101	0,249	4,425	0,000	H4 diterima
Pengaruh tidak langsung, menggunakan sobel test					
Motivasi kerja			2,007	0,044	H6 diterima
Etos kerja islam			3,676	0,000	H7 diterima

4.2. Pembahasan

Motivasi kerja dan Etos kerja islam terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramdhona et al. (2022); Fauzan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan akan meningkatkan disiplin kerja dan memberikan dampak baik terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. etos kerja islam memiliki nilai moral kerja yang sangat tinggi cenderung disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu bisa dilihat dari masuk kerja tepat waktu, jujur serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khasanah (2018), yang menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Etika kerja Islam memiliki nilai makna moral kerja. Karyawan yang

mempunyai etika kerja islam yang sangat baik cenderung disiplin dalam melakukan pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan cara masuk kerja tepat waktu, jujur dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Motivasi kerja, Etos kerja islam dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Artinya pemberian motivasi bagi karyawan tidak optimal dikarenakan karyawan cenderung bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaan akibatnya kurang pemberian motivasi pada diri mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian dari R. Sari et al. (2012) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap keinerja karywan. Artinya jika merujuk pada hasil penelitian ini, apabila karyawan belum memadai dan memuaskan serta sarana untuk aktualisasi diri kurang diperhatikan oleh lembaga maka motivasi kerja karyawan berkurang yang akan berpengaruh tidak tercapainya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan Hal ini juga menunjukkan bahwa kurangnya menerapkan etos kerja islam dalam diri seseorang maka dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan dari Suriansyah (2015) yang menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap keinerja karywan. Artinya merujuk pada hasil penelitian ini, peran etos kerja islam tidak terlihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga tidak ada peningkatan dalam kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta aturan yang telah ditetapkan ditaati maka dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Isvandiari (2018), menjelaskan bahwa pelaksanaan disiplin kerja berjalan dengan baik, dan sesuai aturan yang telah diberikan maka bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil sobel test menunjukkan bahwa disiplin Kerja mampu memediasi variabel motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan & Pradhanawati (2016) Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi mediasi langsung tidak langsung, artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil lainnya menunjukkan variabel disiplin Kerja mampu memediasi variabel etos kerja islam terhadap Kinerja. Artinya, etos kerja islam memiliki pengaruh secara

langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Mustofa (2022) disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi etos kerja islam dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana disiplin kerja yang baik mencerminkan etos kerja yang baik juga dan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target yang diinginkan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, begitu juga dengan etos kerja Islam yang menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun, motivasi kerja dan etos kerja Islam tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, begitu juga dengan hubungan antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama sebagai mediator antara motivasi kerja dan etos kerja Islam.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini. Berkat Doa dan dukungan dari kalian sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

Referensi

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ekasari, N. (2019). *Kontribusi Etos Kerja Islami terhadap Kualitas Kerja Pengurus Baznas Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*. <https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.

<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>

- Julianto, R. H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Djbc) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13–26.
- Khasanah, D. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif 4 Kebumen. *JIMBBA*, 2(1).
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1), 70–81.
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Riset Manajemen*, 90–100.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Mustofa, A. (2022). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus CV Cita Nasional di Getasan).*
- Nugroho, C. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewah Yogyakarta.*
- Prasetyo, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ud Karya Jati Peterongan Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasarasw.* *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 6(2), 101071.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J., & Muganga, N. (2018). Cogent Business & Management Training , employee engagement and employee performance : Evidence from Uganda ' s health sector Training , employee engagement and employee performance : Evidence from Uganda ' s health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>

- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudirman, G. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten nias barat*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarcaya, P. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. *Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16–23.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Mangement PT Semen Baturaja (PERSERO) TBK. *Ekonomica Sharia*, 6(1), 97–116.
- Yoskar, E. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji)*. 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w258u>