

**PERAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PROFESIONALISME KINERJA KARYAWAN
DI CV. SUMBER URIP SEJATI DESA KEMIRI**

SKRIPSI



Oleh:
Kholifaturrohma
NIM: 20191930729005

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG
2023**

**PERAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PROFESIONALISME KINERJA KARYAWAN
DI CV. SUMBER URIP SEJATI DESA KEMIRI**

S K R I P S I

**Diajukan kepada
Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Ekonomi Syariah**

**Disusun oleh:
Kholifaturrohma
NIM : 20191930729005**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PERAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PROFESIONALISME KINERJA KARYAWAN
DI CV. SUMBER URIP SEJATI DESA KEMIRI**

**Disusun oleh:
Kholifaturrohma
NIM : 20191930729005**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Malang, Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Gatut Setiadi., M.Pd
NIDN. 2113127902

Lailatul Istiqomah.,M.E
NIDN 2125109101

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Lailatul Istiqomah.,M.E
NIDN 2125109101

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PROFESIONALISME KINERJA KARYAWAN
DI CV. SUMBER URIP SEJATI DESA KEMIRI**

S K R I P S I

**Disusun oleh:
Kholifaturrohma
NIM : 20191930729005**

Telah diuji serta dapat dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
dan dinyatakan **lulus** dalam ujian Sarjana
pada hari Tanggal Juli 2023

Penguji I

Penguji II

Sri Mulyani, S.E., M.E
NIDN. 2106098503

Meyla Nur Vita Sari., M.Ak.
NIDN. 2115058909

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Lailatul Istiqomah., M.E
NIDN 2125109101

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Sri Mulyani, S.E., M.E
NIDN. 2106098503

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholifaturrohma
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
NIM : 20191930729005

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“ANALISIS PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME
KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER URIP DESA KEMIRI”**

Adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan termasuk karya saya dalam skripsi tersebut telah diberi tanda sitasi dan dituliskan pada daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran (plagiasi di atas nilai yang ditetapkan) atas karya skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, Juli 2023
Yang membuat pernyataan

Materai 10.000

Kholifaturrohma
NIM. 20191930729005

MOTTO

“Apapun yang menjadi takdirmu , akan mencari jalan menemukanmu”
(Ali Bin Abi thalib)

ABSTRAK

ROHMAKHOLIFATUR.Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Karyawan CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri . Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
Pembimbing (I) Gatut Setiadi., M.Pd, (I) Lailatul Istiqomah Istiqomah S.E.I.M.E

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan di CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri. CV. ini merupakan perusahaan yang berfokus pada pengolahan susu segar, produksi susu dengan berbagai varian rasa, dan pembuatan pakan ternak sapi atau konsentrat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode kualitatif deskriptif.

Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik perusahaan, Bapak Sukron Waddin, dan beberapa karyawan yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipatif untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam tentang lingkungan kerja dan interaksi antara pemilik dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di CV. Sumber Urip Sejati. Pemilik perusahaan menekankan pentingnya komunikasi yang baik dengan para karyawan, baik selama jam kerja maupun di luar jam kerja, sehingga terjalin hubungan yang lebih dekat dan rasa kebersamaan. Selain itu, pengarahan karyawan dengan memberikan panduan tugas yang jelas dan memberikan kebebasan untuk ide mereka juga membantu meningkatkan kualitas profesionalisme dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Profesionalisme, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rohma, Kholifatur. The Role of Motivation in Enhancing Employee Professionalism at CV. Sumber Urip Sejati, Kemiri Village. Thesis, Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
Supervisor (I) Gatut Setiadi., S.Pd., M.Pd., (I) Lailatul Istiqomah Istiqomah S.E.I.M.E

This study aims to analyze the role of motivation in improving the professionalism and performance of employees at CV. Sumber Urip Sejati in Kemiri Village. This company focuses on fresh milk processing, production of milk with various flavor variants, and the manufacturing of cattle feed or concentrate. The research method used in this study is a qualitative approach with a case study as the research design.

Data were obtained through in-depth interviews with the company owner, Mr. Sukron Waddin, and several employees directly involved in the company's operational activities. Additionally, this research also utilized participatory observation techniques to gain a deeper understanding of the work environment and interactions between the owner and employees.

The results of the study show that motivation plays a crucial role in creating a productive and harmonious work environment at CV. Sumber Urip Sejati. The company owner emphasizes the importance of good communication with employees, both during working hours and after working hours, to foster closer relationships and a sense of togetherness. Furthermore, directing employees by providing clear task guidelines and giving them the freedom to express their ideas also helps improve the professionalism and performance of employees.

Keywords: Motivation, Professionalism, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga dengan segala upaya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: Penelitian skripsi ini mendasarkan pada perilaku konsumtif mahasiswa. Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, serta bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada yang terhormat:

1. Bapak KH. Ali Muzaki Nur Salim selaku ketua yayasan Sunan Kalijogo Malang
2. Bapak H. Mohammmad Yusuf Wijaya., Lc, M.M, P.hD selaku rektor Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
3. Bapak Dr. M.Sholihun., S.Pd.I, M.M selaku wakil rektor bidang akademik Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
4. Ibu Sri Mulyani., S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. Ibu Lailatul Istiqomah, S.E.I, M.E selaku Kaprodi Ekonomi Syariah Dosen dan Staf Civitas Akademika IAI Sunan Kalijogo Malang
6. Ibu Meyla Nur Vita Sari atas bantuan dan kesedian serta saran-saran yang diberikan kepada penulis dalam ujian skripsi.
7. Kedua orang tua saya Bpk. Solikin dan Ibu Rupik (Alm) yang telah membesarkan dan membimbing saya dan anak saya tercinta Muhammad Adzra Nadhif Syafa yang telah menjadi support system utama bagi saya.

8. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan semangat, motivasi, do'a kepada penulis.
9. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian saya.
10. Sahabat-sahabatku yang telah membantu dan selalu memberikan semangat serta memberi dorongan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

Malang, Juli 2023

Peneliti

Kholifaturrohma

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	I
LEMBAR PENGESAHAN.....	II
PERNYATAAN.....	III
MOTTO	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI	IX
DARTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR BAGAN	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Konteks Penelitian	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Definisi Istilah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian teoritis.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Kerangka Konseptual	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
3.2. Kehadiran Peneliti.....	53
3.3. Latar atau Objek Penelitian.....	54

3.4. Sumber Data	54
3.5. Teknik Pengumpulan Data	54
3.6. Analisis Data	56
3.7. Pengecekan Keabsahan Data	56
BAB IV PEMBAHASAN	58
4.1. Profile CV. Sumber Urip Sejati	58
4.2. Hasil Penelitian	69
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DARTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terhadulu	43
Tabel 4. 1	Hasil Wawancara.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Proses pengepulan susu di peternak dengan system keliling	64
Gambar 4.2	Produk susu segar dengan berbagai varian rasa	66
Gambar 4.3	Produk pakan ternak sapi.....	68

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 2	Kerangka Konseptual.....	51
Bagan 4. 1	Struktur Organisasi CV. Sumber Urip Sejati.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Dokumentasi	95
------------	-------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan utama dalam terlaksananya suatu bidang usaha. SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan atau instansi. Manusia sebagai bagian dari SDM adalah penggerak utama dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Meskipun teknologi yang terdigitalisasi semakin maju, peran SDM tetap menjadi faktor krusial dalam mencapai kesuksesan sebuah usaha. Meskipun banyak tugas dapat digantikan oleh teknologi, tetapi masih banyak pekerjaan yang membutuhkan sentuhan manusia, termasuk keputusan-keputusan strategis dan kreativitas.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, profesionalisme kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. CV. Sumber Urip Sejati, yang berlokasi di Desa Kemiri, dengan jumlah karyawan seluruhnya yakni 10 orang menyadari pentingnya kinerja karyawan yang profesional untuk tetap bersaing di pasar yang semakin ketat. Oleh karena itu, peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat relevan untuk diteliti. Dalam upayanya untuk terus berkembang dan berkualitas, CV. Sumber Urip Sejati juga harus menghadapi permasalahan internal yang mungkin mempengaruhi profesionalisme kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Dalam konteks inilah pentingnya mengidentifikasi dan memahami peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan menjadi krusial bagi perusahaan ini.

Adapun urgensi penelitian ini ditunjukkan oleh beberapa alasan yang sangat relevan bagi keberlangsungan dan keberhasilan CV. Sumber Urip Sejati. Di era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya dan teknologi yang serupa. Dalam konteks ini, kinerja karyawan yang profesional menjadi faktor penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang memiliki karyawan yang termotivasi dan profesional akan dapat merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, menawarkan inovasi produk dan layanan yang lebih baik, dan mempertahankan posisi yang kuat dalam industri.

Karyawan yang profesional cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, menghindari kelalaian atau kesalahan yang dapat menghambat proses operasional. Dengan adanya kinerja yang profesional, CV. Sumber Urip Sejati dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada profitabilitas perusahaan.

Kinerja karyawan yang profesional sangat berperan penting dalam memberikan pengalaman yang baik kepada pelanggan. Karyawan yang termotivasi dan profesional akan lebih cenderung memberikan pelayanan yang ramah, efisien, dan berkualitas. Pelanggan yang puas dengan layanan dan produk yang diberikan akan cenderung menjadi pelanggan yang loyal dan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain, yang akan berdampak positif pada reputasi dan pertumbuhan bisnis CV. Sumber Urip Sejati.

Motivasi dan profesionalisme karyawan saling terkait erat. Karyawan yang merasa termotivasi dan merasa diakui atas kontribusinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat retensi karyawan, yang berarti perusahaan dapat

mempertahankan karyawan berpengalaman dan terampil, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta mempertahankan pengetahuan dan keahlian yang penting untuk perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan tindakan yang dapat diimplementasikan oleh CV. Sumber Urip Sejati untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong tingkat profesionalisme dalam kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan ini dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi lebih luas dalam pemahaman tentang peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme karyawan di sektor industri lainnya. Dengan meningkatnya kesadaran akan urgensi motivasi dalam meningkatkan profesionalisme karyawan, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja dan keberlangsungan perusahaan di masa depan.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seseorang mencapai tujuan atau tugas yang ditetapkan dengan hasil pekerjaan atau tugas yang telah dilakukan sesuai dengan target waktu yang ditentukan¹. Motivasi memegang peran krusial dalam kinerja karyawan di suatu organisasi atau instansi. Motivasi adalah keadaan internal seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku mereka menuju tujuan tanpa ragu. Ketika seorang pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih semangat, produktivitas meningkat, dan hasil kinerja pun menjadi lebih baik.

Profesionalisme adalah standar perilaku yang diterapkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik². Sikap profesionalisme merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Seorang pegawai yang profesional memiliki

¹ Applied Mathematics, "PROFESIONALISME KERJA" (2016): 1-23.

² Novita Sari, "Analisis Profesionalisme Kerja Dalam Konsep Ekonomi Islam," *Skripsi* (2021).

kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar dan etika yang ditetapkan. Sikap profesionalisme juga berdampak pada mental seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.³

Disiplin juga memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi⁴. Disiplin menunjukkan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang diemban, termasuk mentaati peraturan-peraturan yang ada di lingkungan kerja. Seorang pegawai yang disiplin akan lebih fokus, teratur, dan berkomitmen untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Keinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal merupakan hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang cakap dan terampil adalah aset berharga bagi perusahaan⁵. Namun, motivasi dan keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal adalah elemen yang tidak bisa diabaikan. Karyawan yang memiliki semangat dan motivasi untuk mencapai kesuksesan akan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan.

Etos kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan.⁶ Etos kerja mencerminkan sikap dan kepribadian seseorang dalam menjalani pekerjaan. Pegawai dengan etos kerja yang baik akan memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas, disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras. Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki etos kerja dapat menjadi penghambat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini diantaranya telah dilakukan oleh Muhammad zain, Anugrah khairiyah dan Rido sanjaya beberapa penelitian yang

⁴ Luz Yolanda Toro Suarez, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN Dr." 15, no. 1 (2015): 1-27.

⁵ Mohammed Kuddus, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 SUNGGUMINASA SKRIPSI" (2019).

⁶ W MUNTAZ, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar" (2021).

sudah ada sebagian besar mengkaji tentang hubungan antara motivasi dan profesionalisme kerja yang ditinjau dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan di dalam penelitian ini mengkaji tentang peran motivasi terhadap profesionalisme yang ditinjau dengan pendekatan kualitatif yang sekaligus menjadi pembaharuan dalam penelitian ini.

Dalam keseluruhan, elemen-elemen seperti SDM yang berkualitas, motivasi, profesionalisme, disiplin, dan etos kerja yang baik merupakan fondasi penting bagi sukses dan pertumbuhan perusahaan. Mengelola dan mendukung kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan perusahaan atau organisasi secara berkelanjutan. Perusahaan seperti CV. Sumber Urip Sejati yang memiliki SDM yang cakap dan berkomitmen pada etos kerja, profesionalisme, dan disiplin, tentu memiliki landasan yang kokoh untuk meraih kesuksesan di industri susu dan memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar.

1.2 Fokus Penelitian

1. Bagaimana bentuk motivasi karyawan di CV. Sumber Urip Sejati desa Kemiri?
2. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan di CV. Sumber Urip Sejati desa Kemiri?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan yang ingin di ungkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut .

1. Untuk menjelaskan bentuk motivasi karyawan di CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan di CV. sumber urip sejati desa kemiri

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian tersebut, maka di harapkan hasil dari penelitian ini memiliki kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Secara teoritis

Diharapkan mampu bermanfaat dengan memberikan pengetahuan dan pemikiran baru dalam bidang ekonomi syariah pada khususnya dalam dalam hal tentang peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi yang lebih spesifik dalam dunia ekonomi syariah.

b. Bagi tempat penelitian, hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk menambah wawasan dalam meningkatkan peranan motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan di CV. Sumber Urip Sejati.

c. Bagi lembaga IAI Sunan Kalijogo Malang, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi khususnya pada program ekonomi syariah.

d. Bagi umum, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang serupa dengan penelitian yang kami buat.

1.5 Definisi Istilah

Deskripsi operasional adalah penjelasan yang lebih rinci tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian ini akan diukur atau diamati berdasarkan definisi operasional yang telah diberikan. Berikut adalah deskripsi operasional untuk masing-masing variabel:

1. Motivasi

Motivasi diukur berdasarkan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 5, dengan acuan nilai 1 menunjukkan tingkat motivasi sangat rendah dan 5

menunjukkan tingkat motivasi sangat tinggi. Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka merasa termotivasi untuk mencapai tujuan kerja, tingkat antusiasme dalam bekerja, dan rasa keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Motivasi adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Ini melibatkan dorongan psikologis yang berasal dari kebutuhan, nilai-nilai, harapan, dan ambisi individu. Motivasi dapat bersifat internal (dari dalam diri individu) atau eksternal (dari luar individu). Dalam lingkungan kerja, motivasi penting untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2. Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu konsep yang mencakup sikap, perilaku, dan prinsip moral yang menggambarkan tingkat kualitas dan dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan atau kegiatan profesionalnya. Hal ini melibatkan kesadaran dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai integritas, kompetensi, tanggung jawab, etika, dan dedikasi dalam segala aspek pekerjaan yang diemban. Seorang individu yang menjunjung tinggi profesionalisme akan menampilkan sikap konsisten, tertib, dan berintegritas dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar etika dan keahliannya. Mereka berusaha untuk selalu memberikan hasil kerja berkualitas tinggi, tidak hanya untuk memenuhi tuntutan tugas, tetapi juga sebagai bentuk komitmen terhadap keunggulan dan kredibilitas diri sebagai seorang profesional.

Profesionalisme juga mencakup sikap saling menghargai dan kerjasama yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan klien. Seseorang yang berperilaku profesional akan mampu menjaga hubungan yang harmonis dan produktif dengan orang-orang di sekitarnya, serta mampu mengatasi konflik atau tantangan dengan bijaksana dan tenang. Dalam lingkup pekerjaan,

seorang profesional tidak hanya mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku, tetapi juga berupaya untuk selalu meningkatkan diri dan pengetahuannya dalam bidang yang ditekuni. Mereka secara proaktif mencari peluang untuk berinovasi, belajar dari pengalaman, dan mengikuti perkembangan terkini dalam industri atau bidang pekerjaan yang dijalankan.

Profesionalisme tidak hanya terbatas pada kegiatan rutin di tempat kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab dan etika dalam mewujudkan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Seorang profesional dapat memberikan manfaat yang berarti bagi masyarakat atau konsumen dengan memberikan layanan atau produk berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Dalam rangka mencapai profesionalisme yang tinggi, seseorang perlu memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan diri, mengasah keterampilan, dan memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dijalankannya. Hal ini akan membantu meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan integritas sebagai seorang profesional yang dapat diandalkan dan dihormati oleh orang lain.

Dengan adanya profesionalisme yang kuat di lingkungan kerja, organisasi atau perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik, meningkatkan reputasi, dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan atau konsumen. Selain itu, profesionalisme yang terjaga dengan baik juga akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, positif, dan produktif bagi seluruh anggota tim dan organisasi secara keseluruhan.

3. Kinerja

Kinerja adalah konsep yang menggambarkan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah kinerja sering digunakan untuk

mengukur tingkat pencapaian dan efektivitas dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Kinerja dapat dianggap sebagai cerminan dari kemampuan, kualitas, dan efisiensi pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan. Seorang individu, tim, atau organisasi dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka dapat mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien, efektif, dan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan. Tingkat kinerja dapat diukur berdasarkan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas hasil, kepatuhan terhadap prosedur, inovasi, dan dampak yang dihasilkan.

Evaluasi kinerja merupakan hal penting dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja, serta mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang kegiatan atau bisnis. Evaluasi kinerja dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengarahkan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Selain itu, evaluasi kinerja yang berkelanjutan juga membantu dalam menilai kemajuan atau perkembangan dari waktu ke waktu, sehingga memungkinkan individu, tim, atau organisasi untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan. Penting untuk memahami bahwa kinerja yang baik tidak hanya mencakup pencapaian target atau tujuan, tetapi juga melibatkan pendekatan yang etis, tanggung jawab sosial, dan dampak yang positif bagi seluruh ekosistem terkait. Kinerja yang berkelanjutan memerlukan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas, belajar dari pengalaman, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tuntutan pasar.

Dalam lingkungan kerja, manajemen kinerja memainkan peran kunci dalam membantu individu dan tim mencapai potensi penuh mereka. Proses manajemen kinerja mencakup penetapan sasaran yang realistis, pengukuran pencapaian, pemberian umpan balik, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan kemampuan. Dengan adanya manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat memotivasi

karyawan, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam kesimpulannya, kinerja mencerminkan hasil atau prestasi yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja yang tepat dan berkelanjutan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas kerja dan mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang kegiatan atau bisnis. Dalam lingkungan kerja, manajemen kinerja berperan penting dalam membantu individu dan tim mencapai potensi penuh mereka serta mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

4. Karyawan

Karyawan merupakan elemen penting dalam struktur organisasi suatu perusahaan, instansi, atau lembaga, yang berperan dalam melaksanakan berbagai aktivitas dan fungsi yang mendukung operasional dan pertumbuhan perusahaan. Sebagai individu yang bekerja untuk perusahaan atau majikan, karyawan memiliki status yang bervariasi, mulai dari pekerja tetap, kontrak, paruh waktu, hingga magang. Status kerja ini biasanya diatur dalam perjanjian kerja atau kontrak yang telah disepakati bersama. Tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dapat sangat beragam, bergantung pada bidang pekerjaannya dan tingkat jabatan yang diemban. Mereka berkontribusi dalam berbagai departemen dan sektor perusahaan, seperti produksi, pemasaran, administrasi, layanan pelanggan, manajemen, serta berbagai bidang lainnya sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya.

Seorang karyawan memiliki peran sentral dalam membantu perusahaan mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Melalui kerja keras, dedikasi, dan komitmen, karyawan berperan sebagai tulang punggung dalam menjalankan operasional perusahaan dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas perusahaan,

meningkatkan daya saing, dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Penggolongan karyawan dalam perusahaan dapat bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan yang diemban, tingkat jabatan, waktu kerja, dan status kerja. Setiap kategori karyawan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, serta hak dan manfaat yang sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku. Beberapa karyawan mungkin memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam pengambilan keputusan dan manajemen, sementara yang lain fokus pada tugas operasional sehari-hari.

Selain kualifikasi dan kemampuan teknis dalam bidang pekerjaan mereka, seorang karyawan diharapkan memiliki sikap profesionalisme, integritas, komitmen, dan etika kerja yang tinggi. Disiplin kerja dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim juga menjadi nilai tambah bagi karyawan dalam menjalankan perannya dengan baik. Hubungan antara karyawan dan perusahaan dibangun melalui perjanjian kerja atau kontrak yang mengatur hak, kewajiban, dan manfaat karyawan selama masa kerja mereka. Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan bagi karyawan.

Sebagai bagian dari entitas perusahaan, karyawan juga berperan dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan memberdayakan. Kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta semangat untuk terus belajar dan berinovasi menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang menginspirasi dan produktif. Dalam kesimpulannya, karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan, yang berkontribusi dalam menjalankan berbagai fungsi dan aktivitas organisasi. Dengan sikap profesionalisme, integritas, komitmen, dan etika kerja yang tinggi, karyawan berperan sebagai tulang punggung dalam mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan kesuksesan jangka panjang. Hubungan antara

karyawan dan perusahaan diatur melalui perjanjian kerja yang memberikan hak, kewajiban, dan manfaat yang sesuai, sementara lingkungan kerja yang positif dan mendukung menjadi kunci dalam memastikan karyawan dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan tujuan tertentu.⁷ Ini adalah dorongan yang ada di dalam diri individu yang mendorong mereka untuk mencapai atau mengarahkan diri mereka menuju tujuan atau hasil yang diinginkan. Perspektif Lawler menekankan bahwa motivasi tidak hanya merupakan respons atau reaksi eksternal terhadap lingkungan, tetapi juga merupakan bentuk perilaku yang dikendalikan oleh "pengendalian pusat" di dalam diri manusia.

Konsep "pengendalian pusat" ini mencerminkan adanya faktor-faktor internal, baik psikologis maupun neurologis, yang mempengaruhi perilaku motivasi individu. Pusat pengendalian ini berfungsi sebagai pemicu atau arahan bagi individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam hidupnya. Sumber motivasi ini bisa bersifat intrinsik, yaitu muncul dari kepuasan batin atau keinginan pribadi, seperti rasa prestasi, otonomi, atau rasa puas atas pencapaian diri. Namun, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, seperti imbalan, pujian, atau hukuman.

Dalam konteks teks di atas, penting bagi individu dan organisasi untuk memahami dan mengelola motivasi dengan baik. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan, baik itu dalam konteks pribadi maupun profesional. Sebagai pemimpin atau manajer, memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja

⁷ Agustian Oki, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar," *Universitas Negri Jakarta* (2009): 75.

yang produktif dan memuaskan, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk mencapai kesuksesan pribadi dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Muwafik Saleh, seorang penceramah dan penulis berbasis Islam, berbicara tentang tiga poin penting mengenai motivasi kerja dalam Islam. Berikut penjelasan lebih lanjut tentang ketiga poin tersebut⁸

a. Niat Baik dan Benar:

Menurut Muwafik Saleh, niat adalah hal yang sangat penting dalam Islam. Dalam konteks motivasi kerja, niat yang baik dan benar berarti bahwa tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT⁹. Artinya, pekerjaan yang dilakukan tidak semata-mata untuk mendapatkan gaji atau keuntungan materiil semata, tetapi juga untuk mendapatkan pahala di akhirat. Jika niatnya ikhlas untuk berusaha meningkatkan kualitas hidup, menafkahi keluarga dengan cara halal, dan memperoleh harta yang diperoleh dengan cara yang benar, maka Allah SWT akan memberikan balasan yang sesuai dengan niat tersebut.

Sebagai contoh, jika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur karena ingin memberikan manfaat kepada masyarakat dan keluarganya, serta meraih ridha Allah, maka pekerjaan tersebut akan menjadi ibadah dan membawa berkah. Namun, jika seseorang hanya berfokus pada keuntungan materiil semata dan tidak mempertimbangkan aspek moral dan etika dalam pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut tidak akan mendapatkan keberkahan dan dapat menyebabkan kerugian di dunia dan akhirat.

⁸ Rido Sanjaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM," *Energies* 6, no. 1 (2018): 1-8,

⁹ M Toha, "Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus ...)" (2017): 1-171,

b. Takwa dalam Bekerja:

Konsep takwa dalam Islam mengacu pada ketakutan dan kesadaran akan Allah SWT serta ketaatan dalam melaksanakan perintah-Nya. Dalam konteks motivasi kerja, Muwafik Saleh menekankan bahwa seseorang yang bertaqwa adalah orang yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh rasa tanggung jawab, kejujuran, dan ketekunan. Mereka menghindari segala bentuk perilaku dan tindakan yang dilarang oleh agama. Seorang pekerja yang bertaqwa akan senantiasa berusaha menjalankan tugasnya dengan baik dan menghormati aturan yang berlaku dalam dunia kerja, seperti menjaga waktu, menghormati hak-hak sesama karyawan, dan menghindari praktik-praktik yang tidak etis atau merugikan. Dengan bertaqwa dalam bekerja, seseorang dapat menjaga integritas dan profesionalisme dalam segala aspek pekerjaan.

c. Ikhlas dalam Bekerja:

Ikhlas berarti melakukan sesuatu hanya karena Allah SWT, tanpa mengharapkan pujian atau penghargaan dari orang lain. Dalam konteks motivasi kerja, Muwafik Saleh mengajarkan bahwa seorang Muslim seharusnya bekerja dengan ikhlas karena Allah, bukan karena mencari popularitas, kekayaan, atau pengakuan dari orang lain. Ikhlas dalam bekerja berarti bahwa pekerjaan dilakukan semata-mata sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT, dengan tujuan untuk memperoleh keridhaan-Nya.

Dalam Islam, konsep motivasi kerja memiliki dimensi yang mendalam dan bermakna spiritual. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang Muslim dianggap sebagai amal, baik itu dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Amal yang baik akan mendapatkan pahala dari Allah SWT, sedangkan amal yang buruk akan mendapatkan siksaan atau hukuman dari-Nya.

Motivasi kerja dalam Islam tidak semata-mata tentang mencari keuntungan materi atau prestise semata, tetapi juga tentang melakukan tugas-tugas dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT¹⁰. Setiap pekerjaan, dari yang terkecil hingga yang terbesar, dianggap sebagai bagian dari ibadah jika dilakukan dengan niat yang tulus untuk mendapatkan keridhaan Allah.

Seorang Muslim yang berusaha bekerja dengan ikhlas akan menghadapi berbagai tantangan dan rintangan dalam dunia kerja dengan kesabaran dan keteguhan. Mereka meyakini bahwa setiap upaya yang baik, walau sekecil apapun, akan mendapatkan balasan yang baik pula dari Allah SWT. Kesadaran akan adanya ganjaran dari Allah ini menjadi motivasi yang kuat bagi seorang Muslim untuk tetap berusaha, berjuang, dan berkinerja baik dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja dalam Islam juga didasari oleh takwa, yaitu kesadaran akan ketaatan kepada Allah SWT dan menjalankan tugas-tugas dengan penuh rasa bertanggung jawab. Seorang Muslim dianjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan profesional, karena setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar adalah bentuk ibadah dan cara untuk mendekatkan diri kepada Allah.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip motivasi kerja yang didasari oleh niat yang baik dan benar, takwa dalam menjalankan tugas, serta dilakukan dengan ikhlas semata-mata karena Allah SWT, seorang Muslim diharapkan dapat mencapai kesuksesan tidak hanya dalam dunia kerja tetapi juga dalam menjalani kehidupan secara keseluruhan. Motivasi ini akan memacu mereka untuk terus berusaha, berinovasi, dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Penting juga untuk diingat bahwa dalam Islam, kesuksesan tidak hanya

¹⁰ suwinardi, "PENGARUH MOTIVASI DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN BADUNG" 19, no. 1 (2016): 1-23.

diukur dari segi materi atau jabatan semata, tetapi juga dari segi kebaikan dan manfaat yang dihasilkan dalam setiap tindakan. Seorang Muslim diharapkan tidak hanya berhasil dalam dunia kerja, tetapi juga berusaha untuk menjadi manusia yang berakhlak mulia, memberikan manfaat bagi orang lain, dan menjadi agen perubahan yang positif dalam masyarakat. Motivasi kerja yang kokoh berbasis pada nilai-nilai Islam ini dapat menjadi panduan dan pendorong untuk mencapai kesuksesan dalam hidup dunia dan akhirat.

2.1.2. Jenis Teori Motivasi

Menurut Fred Luthans seorang ahli manajemen dan psikologi sosial, terdapat dua teori motivasi yang cukup dikenal, yaitu Teori Kebutuhan (*Need Theory*) dan Teori Harapan (*Expectancy Theory*)¹¹

1. Teori Kebutuhan (*Need Theory*)

Teori motivasi kebutuhan mengacu pada pandangan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi dalam diri individu. Menurut teori ini, ketika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, mereka menciptakan ketegangan atau ketidaknyamanan yang mendorong individu untuk mencari cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan mengurangi ketegangan tersebut.

Salah satu teori kebutuhan yang paling terkenal adalah "*Hierarchy of Needs*" (Hierarki Kebutuhan) oleh Abraham Maslow¹². Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini menyatakan bahwa individu akan fokus pada pemenuhan kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum bergerak ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

¹¹ Agustian Oki, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar."

¹² Yulianto Kadji, "Tentang Teori Motivasi," *Jurnal INOVASI* 9, no. 1 (2012): 1-15.

2. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori motivasi harapan menekankan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu didasarkan pada harapan mereka tentang hasil akhir dari tindakan tersebut¹³. Teori ini melibatkan tiga elemen kunci

- *Expectancy* (Harapan)

Keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

- *Instrumentality* (Instrumen)

Keyakinan bahwa kinerja yang lebih baik akan diikuti oleh hasil yang diinginkan, seperti penghargaan atau pengakuan.

- *Valence* (Nilai)

Nilai atau tingkat keinginan individu terhadap hasil yang diharapkan.

Teori harapan menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan mengarah pada hasil yang diinginkan dan hasil tersebut bernilai baginya.

Kedua teori motivasi ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen dan organisasi. Pemahaman terhadap motivasi karyawan berdasarkan kebutuhan dan harapan dapat membantu pemimpin atau manajer dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

¹³ Ibid.

2.1.3. Faktor-faktor motivasi

a. Faktor Internal

1. Keinginan dan tujuan individu motivasi dipengaruhi oleh keinginan dan tujuan individu untuk mencapai sesuatu yang dianggap berharga atau penting.
2. Kebutuhan dan harapan manusia memiliki kebutuhan fisik dan psikologis tertentu, seperti kebutuhan akan makanan, rasa aman, rasa dihargai, dan pencapaian. pemenuhan kebutuhan ini dapat mempengaruhi motivasi.
3. Nilai dan keyakinan nilai-nilai yang diyakini oleh individu dan keyakinan terhadap kemampuan diri juga mempengaruhi tingkat motivasi.
4. Harapan atas hasil keyakinan individu tentang apakah usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diharapkan atau tidak.

b. Faktor Eksternal

1. Penguatan dan penghargaan penguatan positif, seperti pujian, penghargaan, atau imbalan, dapat meningkatkan motivasi. Sementara itu, penguatan negatif atau hukuman juga dapat mempengaruhi motivasi dengan cara menghindari dampak negatif.
2. Dukungan sosial dukungan dari lingkungan sosial, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja, dapat mempengaruhi motivasi seseorang dengan memberikan dukungan emosional dan sosial.
3. Budaya organisasi budaya dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Budaya yang mendukung dan memberi nilai pada pencapaian dapat meningkatkan motivasi.
4. Tantangan dan kepastian tugas tantangan dalam pekerjaan dan tingkat kepastian tugas juga dapat mempengaruhi motivasi. Tantangan yang sesuai

dapat meningkatkan motivasi, sementara ketidakpastian dapat mengurangnya.

5. Fasilitas dan sumber daya ketersediaan fasilitas, sumber daya, dan dukungan teknis juga dapat mempengaruhi motivasi dalam mencapai tujuan.

c. Faktor Psikologis

1. Persepsi dan penilaian cara seseorang mempersepsikan situasi atau tugas tertentu dan penilaiannya terhadap tingkat kemampuan untuk mengatasinya dapat mempengaruhi motivasi.
2. Self efikasi keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri untuk berhasil dalam situasi atau tugas tertentu juga berpengaruh pada motivasi.
3. Mood dan emosi mood dan emosi seseorang, seperti antusiasme, kecemasan, atau kebahagiaan, juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Perlu diingat bahwa faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi, sehingga motivasi seseorang adalah hasil dari dinamika kompleks antara faktor internal dan eksternal yang ada dalam konteks tertentu. Selain itu, setiap individu dapat memiliki kombinasi unik dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka.

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang berperan penting dalam mendorong timbulnya kelakuan atau tindakan seseorang. Tanpa adanya motivasi, seseorang cenderung tidak memiliki dorongan untuk melakukan suatu perbuatan atau mencapai tujuan tertentu¹⁴. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau

¹⁴ Jerry F. Alfreth, Muhlis Ruslan, and Cahyono Cahyono, "Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono Provinsi Sulawesi Selatan," *Indonesian Journal of Business and Management* 4, no. 1 (2021): 24–30.

penyebab munculnya suatu tindakan, baik itu dalam hal mencari prestasi, memenuhi kebutuhan, atau mengatasi tantangan¹⁵.

Selain itu, motivasi juga berperan sebagai pengaruh yang mengarahkan perilaku seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu, mereka akan lebih fokus dan berusaha untuk mengarahkan perbuatan mereka sesuai dengan tujuan tersebut. Motivasi memainkan peran penting dalam membantu individu mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan mereka¹⁶. Fungsi lain dari motivasi adalah sebagai penggerak. Tingkat motivasi yang dimiliki individu akan mempengaruhi seberapa cepat atau lambat suatu pekerjaan atau tugas dapat diselesaikan. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin besar dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁷

Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai pemicu perubahan perilaku. Ketika seseorang memiliki motivasi untuk mengubah sesuatu dalam hidupnya, seperti meningkatkan keterampilan, meraih kesuksesan, atau meningkatkan kualitas hidup, mereka akan cenderung mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai perubahan tersebut.¹⁸

Secara keseluruhan, motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Melalui dorongan motivasi, individu didorong untuk bertindak, mengarahkan perbuatan, mengatasi tantangan, mengubah perilaku, dan mencapai tujuan yang diinginkan¹⁹. Oleh karena itu, penting bagi individu dan

¹⁵ Nurmin Arianto and Hadi Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 3 (2020): 312.

¹⁶ suwinardi, "PENGARUH MOTIVASI DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN BADUNG."

¹⁷ Kadji, "Tentang Teori Motivasi."

¹⁸ Yuniasih, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja."

¹⁹ Agustin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka."

organisasi untuk memahami pentingnya motivasi dan bagaimana menerapkannya secara efektif guna mencapai kesuksesan dan prestasi yang lebih tinggi.

Indikator motivasi kerja secara umum²⁰

- a. Pencapaian (*Achievement*): Motivasi yang muncul dari rasa kepuasan dan kebanggaan seseorang ketika berhasil mencapai tujuan atau tugas kerja yang menantang.
- b. Pengakuan (*Recognition*): Penghargaan, pujian, atau pengakuan atas prestasi atau kontribusi kerja seseorang yang dapat meningkatkan motivasi.
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*): Rasa tanggung jawab atas tugas atau proyek tertentu yang memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dan otonomi.
- d. Pengembangan Karir (*Career Development*): Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, seperti pelatihan, pembinaan, dan kenaikan jabatan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka.
- e. Varietas Tugas (*Task Variety*)
Adanya variasi dalam tugas kerja sehingga karyawan tidak merasa monoton atau bosan.
- f. Keadilan (*Fairness*)
Keadilan dalam perlakuan, termasuk kompensasi yang adil, pengakuan, dan peluang untuk pertumbuhan karir.
- g. Hubungan Kerja (*Work Relationships*)
Kualitas hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi.

²⁰ Sanjaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM."

h. Tantangan Tugas (*Task Challenge*)

Tantangan yang menantang dalam tugas kerja yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik.

i. Pengaruh pada Keputusan (*Influence on Decisions*)

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa memiliki peran aktif dalam organisasi.

j. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (*Work-Life Balance*)

Dukungan dari perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Indikator-indikator ini dapat membantu manajer dan organisasi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan produktif.

2.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan oleh Maslow untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut²¹ :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang paling mendasar dalam hierarki kebutuhan Maslow. Ini mencakup kebutuhan-kebutuhan biologis yang diperlukan untuk kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, tidur, tempat tinggal, dan kesehatan. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan kebutuhan fisiologis berarti memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sesuai standar kesehatan. Hal ini juga mencakup memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, memberikan jaminan kesehatan,

²¹ Coker et al., "PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR."

dan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan fisik mereka terpenuhi. Jika kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi, mereka akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, dan ini menjadi landasan penting untuk mencapai motivasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan keselamatan adalah kebutuhan untuk merasa aman dan terlindungi dari bahaya fisik atau psikologis. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan kebutuhan keselamatan mencakup memberikan jaminan pekerjaan yang stabil, lingkungan kerja yang bebas dari ancaman atau kekerasan, dan kebijakan-kebijakan yang melindungi hak-hak karyawan. Pemberian rasa aman dan perlindungan dari ketidakpastian dalam pekerjaan akan membantu karyawan merasa lebih tenang dan fokus untuk berkinerja dengan baik.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup keinginan manusia untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima oleh orang lain. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan kebutuhan sosial berarti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja tim, kolaborasi, dan komunikasi yang baik antara karyawan. Pemberdayaan budaya kerja yang inklusif, kegiatan-kegiatan sosial, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja akan membantu memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Karyawan yang merasa diterima dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan berkaitan dengan keinginan manusia untuk diakui, dihargai, dan mendapatkan apresiasi atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan kebutuhan akan

penghargaan berarti memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan. Penghargaan dapat berupa umpan balik positif, pengakuan publik, penghargaan formal, atau kesempatan pengembangan karier. Memberikan penghargaan secara tepat dan konsisten akan meningkatkan rasa puas karyawan dan memperkuat motivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi yang baik.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow. Ini mencakup dorongan manusia untuk mencapai potensi penuh mereka dan menjadi versi terbaik dari diri mereka. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan kebutuhan aktualisasi diri berarti memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan diri dan pencapaian karier. Ini bisa dilakukan melalui memberikan pelatihan, kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan mendukung inisiatif kreatif karyawan. Memberdayakan karyawan untuk mengembangkan diri mereka sendiri akan meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas mereka.

Dengan memahami dan menerapkan indikator-indikator di atas dalam konteks motivasi kerja, manajemen di CV. Sumber Urip Sejati dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai profesionalisme kinerja yang lebih tinggi.

2.1.5. Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan kualitas kerja seseorang yang mencerminkan tingkat kematangan, kompetensi, etika, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai profesionalisme

kerja²². Keterampilan dan Kompetensi Seorang profesional di tempat kerja diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Mereka harus memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang relevan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan efisien²³.

Etika Kerja Profesionalisme melibatkan etika kerja yang tinggi²⁴. Ini mencakup integritas, jujur, dan berlaku adil dalam hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Seorang profesional akan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Tanggung Jawab Profesionalisme juga berarti bertanggung jawab atas pekerjaan yang diemban. Seorang profesional akan menghormati tenggat waktu, menghadiri rapat atau janji sesuai jadwal, dan mengambil tanggung jawab atas kesalahan atau masalah yang mungkin muncul.

Komunikasi yang Efektif Seorang profesional harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Kemampuan berkomunikasi yang baik membantu dalam menyampaikan gagasan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berinteraksi dengan klien atau pelanggan. Pengembangan Diri Profesionalisme mendorong seseorang untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Seorang profesional tidak berhenti belajar setelah mendapatkan pekerjaan, tetapi mereka terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk tetap relevan dan berdaya saing di pasar kerja.

Bekerja Tim Seorang profesional juga harus memiliki kemampuan bekerja dalam tim. Mereka dapat bekerja sama dengan anggota tim lainnya, mendengarkan pandangan orang lain, dan menghargai kontribusi dari berbagai pihak. Komitmen

²² Luz Yolanda Toro Suarez, "PENGARUH PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK," no. 1 (2015): 1-27.

²³ Sitria Amalia Khumaira, "Pengaruh Insentif Dan Profesionalisme Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau," *Jurnal Ekonomi KIAM* 31, no. 2 (2020): 34-45, <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6>. Rospana Sofian.pdf.

²⁴ Ibrahim Unggullaga, "Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim," *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 5 No 5*, no. 2008 (2017), <https://core.ac.uk/download/pdf/230763439.pdf>.

pada Kualitas Seorang profesional tidak hanya puas dengan hasil yang selesai, tetapi juga berkomitmen untuk mencapai kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Mereka berusaha memberikan hasil terbaik dan memastikan bahwa pekerjaan mereka mencerminkan standar yang tinggi. Penyesuaian Diri Profesionalisme juga mencakup fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Seseorang harus dapat menghadapi tantangan dan perubahan dengan sikap positif dan berusaha untuk tetap produktif.

Penghormatan terhadap Diversitas Seorang profesional menghargai perbedaan dan keragaman di tempat kerja. Mereka menghormati orang lain tanpa memandang latar belakang, ras, agama, atau kepercayaan. Menghindari Konflik Kepentingan Profesionalisme mengharuskan seseorang untuk menghindari konflik kepentingan dan memastikan bahwa tindakan mereka selalu mengutamakan kepentingan organisasi atau klien di atas kepentingan pribadi. Ketika seseorang menunjukkan profesionalisme dalam lingkungan kerja, hal itu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Profesionalisme membantu membangun reputasi yang baik bagi individu maupun perusahaan dan membuka peluang untuk pertumbuhan karir yang lebih baik.

Dalam Islam, profesionalisme merujuk kepada penunaian segala bentuk amanah yang telah di pertanggung jawabkan kepada seseorang dengan ikhlas untuk mendapatkan keredhaan Allah SWT dan terus berazam untuk melakukan yang terbaik lantaran menyadari pengawasan Allah adalah lebih tajam daripada pengawasan manusia²⁵. Justru, profesional dalam Islam didasari 3 aspek utama ajaran Islam yaitu Iman, Islam dan Ihsan. Seseorang yang bekerja secara profesional akan memegang teguh syariat Islam dalam segala amalan mahdah ataupun ghayr

²⁵ Misbachul Munir et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Baruna Horizon* 5, no. 2 (2023): 88-99.

mahdah. Ajaran Islam yang luas, mendalam dan sempurna memberikan arahan yang pasti dan jelas, serta sesuai dengan fitrah manusia. Jadi, tidak ada yang dapat dipisahkan dari ajaran islam. Ihsan.

Dalam konteks pekerjaan, Islam menuntut setiap manusia bekerja, berusaha mencari rezeki untuk keperluan diri dan keluarga. Islam juga menyatakan bahwa sesuatu kerja, usaha, ataupun perniagaan yang halal itu merupakan tugas yang diamanahkan oleh Allah kepada manusia²⁶. Maka apabila seseorang itu menjalankan tugasnya ataupun bekerja, dengan sendirinya berarti bahwa seseorang itu sedang menuikan amanah Allah. Setiap kerja yang halal diredhai oleh Allah dan disertai dengan niat sebagai ibadat.

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifah, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya²⁷. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Berikut butir-butir penting dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyuruh bekerja secara profesional. Dalam QS. Al-An'am ayat: 135²⁸

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلُ ۗ فَسَوَفَ تَعْلَمُوْنَ
مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ

135. "Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."⁴

²⁶ Nur Aulia Soffa, Woro Utari, and C. Sri Hartati, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro," *Jurnal Mitra Manajemen* 3, no. 5 (2019): 510-523.

²⁷ Munir et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan."

²⁸ Al Qur'an kitab suci

Selanjutnya surat Al-Qur'an yang menunjukkan seseorang seharusnya bekerja secara profesional adalah. QS. Huud ayat: 39

فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَيَحِلُّ عَلَيْهِ عَذَابٌ مُّقِيمٌ

39. "Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa oleh azab yang menghinakannya dan yang akan ditimpa azab yang kekal".

Islam sebagai agama yang penuh dengan nilai dan ajaran, memberikan tuntunan bagi kehidupan manusia yang sangat berpengaruh. Nilai-nilai agama yang telah mengkristal dalam jiwa seseorang menjadi dasar kesadaran dan mewarnai seluruh aspek kehidupannya, termasuk motivasi, emosi, sistem pemikiran, sikap, dan minatnya. Sebagai hasilnya, perilaku manusia menjadi refleksi dari kesadaran dasar yang dimiliki.

Dalam dunia bisnis dan perusahaan, pembinaan karyawan menjadi hal yang sangat penting. Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan proses pembelajaran harus menjadi budaya yang diterapkan dalam perusahaan²⁹. Dengan memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan karyawan, mereka dapat dipelihara dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Loyalitas dari karyawan yang kompeten juga harus diperhatikan, karena mereka memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional yang tinggi. Profesionalisme dalam Islam bermakna dengan ihsan dan itqon, yaitu memberikan yang terbaik dan melakukan sesuatu dengan kesempurnaan.³⁰

Ajaran Islam memotivasi umatnya untuk menjadi profesional dalam berbagai aspek kehidupan dan bidang pekerjaan. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa Allah mencintai seseorang yang melakukan sesuatu dengan cara yang profesional.

²⁹ Soffa, Utari, and Hartati, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro."

³⁰ Ahmad Firdaos, "PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI SKRIPSI" (2019).

Dalam Islam, profesionalisme dilihat sebagai bentuk ibadah, di mana setiap usaha yang dilakukan oleh pekerja selaras dengan etos kerja yang baik, mencerminkan tanggung jawab, kehormatan, dan rahmat bagi sesama.³¹

Islam tidak hanya mengajarkan keseimbangan dalam aspek kehidupan, tetapi juga mengarahkan umatnya untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Ada empat etos kerja dalam Islam yang jika diterapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Pertama, kerja adalah ibadah, artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang ikhlas adalah bentuk ibadah kepada Allah. Kedua, kerja adalah rahmat, dimana tindakan-tindakan baik yang dilakukan dalam pekerjaan dapat menjadi rahmat bagi orang lain dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Ketiga, kerja adalah amanah, yang berarti setiap tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan harus diemban dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Keempat, kerja adalah kehormatan, yang mengajarkan agar setiap pekerjaan dilakukan dengan kehormatan diri dan profesi, sehingga mencerminkan martabat dan nilai-nilai agama.

Oleh karena itu, nilai-nilai Islam tentang kerja keras, rajin, disiplin, jujur, optimis, kreatif, inovatif, serta berorientasi ke masa depan yang lebih baik akan selalu mewarnai sikap seorang Muslim dalam menjalani kehidupan dan pekerjaannya. Melalui penerapan lima kualitas profesionalisme dalam Islam, yaitu jujur, dapat dipercaya, cerdas dan bijaksana, keterbukaan dan transparansi, serta kuat pendirian, seorang Muslim dapat menjadi contoh teladan dalam dunia bisnis dan pekerjaan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari, seorang Muslim dapat mencapai kesuksesan dunia dan akhirat, serta

³¹ Nurul Fausiah, *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN BULUKUMBA*, 2022.

berkontribusi positif bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungannya. Adapun menurut Islam seseorang dapat dikatakan profesional apabila ia memiliki sifat berikut³²

1. Jujur (*Shiddiq*)

Dalam Islam, jujur merupakan salah satu sifat terpuji yang sangat ditekankan. Rasulullah SAW dikenal dengan gelar "Al-Amin" yang berarti "yang terpercaya" karena integritas dan kejujuran beliau. Seorang Muslim yang profesional harus senantiasa berpegang teguh pada kejujuran dalam segala aspek pekerjaan. Jujur tidak hanya berarti tidak berbohong atau tidak melakukan penipuan, tetapi juga berarti berbicara dengan benar, menghadapi kenyataan dengan jujur, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai kebenaran Islam. Jujur adalah dasar dari kepercayaan, dan tanpa kepercayaan, hubungan bisnis dan kerjasama tidak dapat berjalan dengan baik.

2. Dapat Dipercaya (*Amanah*)

Nilai amanah merupakan inti dari etika profesi dalam Islam. Rasulullah SAW telah mengajarkan pentingnya amanah dalam berbagai hadis. Seorang Muslim yang profesional harus menjadi orang yang dapat diandalkan dan dipercaya oleh orang lain. Artinya, ketika memegang tanggung jawab atau kepercayaan orang lain, seorang profesional Muslim harus menghormati kepercayaan tersebut dengan baik. Sebagai contoh, seorang manajer harus mengelola aset perusahaan dengan itikad baik, seorang karyawan harus menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, dan seorang pedagang harus menjual barang-barang dengan kualitas dan harga yang sesuai.

3. Cerdas dan Bijaksana (*Fathanah*)

³² Munir et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan."

Dalam Islam, ilmu pengetahuan dan pemahaman yang mendalam dihargai dan sangat dianjurkan. Seorang Muslim yang profesional harus senantiasa berusaha untuk meningkatkan pengetahuannya dan berusaha mencari pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang pekerjaannya. Islam mendorong umatnya untuk menjadi orang-orang yang cerdas dan bijaksana, yang memiliki wawasan yang luas dan mampu berpikir kritis. Dengan pengetahuan dan pemahaman yang baik, seorang profesional Muslim dapat menghadapi berbagai tantangan dengan solusi-solusi yang inovatif dan memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungannya.

4. Keterbukaan dan Transparansi (Tabligh)

Dalam konteks profesionalisme, keterbukaan dan transparansi adalah sikap yang dianjurkan dalam berkomunikasi dengan orang lain. Seorang Muslim yang profesional harus selalu berusaha untuk berkomunikasi secara jujur dan terbuka. Hal ini mencakup kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan tepat, tidak menyembunyikan fakta yang penting, dan tidak melakukan penipuan dalam bisnis. Sebagai contoh, seorang profesional Muslim harus memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada klien atau konsumen mengenai produk atau layanan yang ditawarkan. Keterbukaan dan transparansi adalah fondasi yang penting untuk membangun kepercayaan dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, klien, dan mitra bisnis.

5. Kuat Pendirian (Istiqamah)

Dalam Islam, keteguhan dan konsistensi dalam menjalankan kebaikan sangat dihargai. Seorang Muslim yang profesional harus memiliki kemampuan untuk bertahan dan konsisten dalam menjalankan nilai-nilai Islam, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang sulit atau godaan yang menggoda. Istiqamah adalah sikap yang menunjukkan keuletan, kesabaran, dan keteguhan dalam menghadapi

berbagai cobaan dan rintangan. Sebagai contoh, seorang pebisnis Muslim harus tetap teguh dalam menjalankan bisnis dengan prinsip-prinsip syariah, meskipun mungkin dihadapkan pada situasi yang menggoda untuk mencari keuntungan dengan cara yang tidak halal. Dalam Islam, profesionalisme merupakan konsep yang luas dan mencakup aspek spiritual, moral, dan etika dalam dunia kerja. Profesionalisme bukan hanya sekedar mencapai kesuksesan materi atau jabatan, tetapi juga tentang meningkatkan kualitas diri sebagai seorang Muslim yang bertanggung jawab di dunia dan akhirat. Dengan menerapkan nilai-nilai agama dalam setiap aspek kehidupan dan pekerjaan, seorang Muslim dapat menjadi contoh yang baik dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungannya.

Dalam Islam, profesionalisme berarti menjadi manusia yang berakhlak mulia dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.³³ Seorang Muslim profesional harus selalu berusaha untuk menjadi jujur, amanah, cerdas, bijaksana, dan terbuka dalam berkomunikasi. Mereka harus konsisten dalam menjalankan nilai-nilai kebenaran dan menghindari segala bentuk perilaku yang bertentangan dengan ajaran agama. Seorang Muslim yang profesional juga harus selalu mengutamakan kepentingan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan selalu berusaha memberikan hasil terbaik. Selain itu, mereka juga harus menghormati atasan, rekan kerja, dan karyawan lainnya, serta selalu siap bekerjasama dan membantu sesama.

³³ Anggraeni Nenny, "PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) BANDUNG Oleh: Nenny Anggraeni," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 12, no. 2 (2011): 46-62.

Profesionalisme dalam Islam juga melibatkan kesadaran akan tanggung jawab sosial.³⁴ Seorang Muslim yang profesional harus peka terhadap kebutuhan masyarakat sekitar dan berusaha memberikan kontribusi positif bagi lingkungan sekitarnya. Mereka juga harus berperan aktif dalam mengatasi masalah sosial dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Pentingnya profesionalisme dalam Islam juga tercermin dalam konsep amanah, yaitu kepercayaan atau tanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan baik dan benar. Seorang Muslim yang profesional harus selalu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, dan masyarakat. Mereka harus berusaha untuk selalu menghormati dan memenuhi janji-janji yang telah diberikan.

Selain itu, profesionalisme dalam Islam juga berarti selalu mengharapkan ridha Allah SWT sebagai tujuan utama. Seorang Muslim yang profesional harus menyadari bahwa segala tindakan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT³⁵. Oleh karena itu, mereka harus senantiasa berusaha untuk melakukan tindakan yang baik, menghindari dosa, dan berusaha untuk selalu berbuat yang terbaik dalam segala aspek kehidupan.

Secara keseluruhan, profesionalisme dalam Islam merupakan bagian integral dari kehidupan seorang Muslim. Dengan menerapkan nilai-nilai agama, menjunjung tinggi etika dan moral, bertanggung jawab dalam pekerjaan, serta berkontribusi positif bagi lingkungan sekitar, seorang Muslim dapat menjadi contoh yang baik dan berdampak positif dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari³⁶.

³⁴ Toha, "Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus"

³⁵ Jefri Iswanto, "Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 14, no. 2 (2017): 184–191.

³⁶ Tiara Anggia Dewi, "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Guru Ekonomi," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 3, no. 1 (2015): 24–35, <https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf>.

2.1.6. Indikator Profesionalisme kinerja

Profesionalisme kinerja adalah kriteria atau faktor yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang atau suatu organisasi telah mencapai standar profesional dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka.³⁷ Berikut adalah penjelasan tentang beberapa indikator profesionalisme kinerja menurut Gibson ;

1. Kemampuan

Kemampuan dalam dunia kerja mencakup beragam keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang menjadi modal utama bagi seorang individu untuk berhasil dan berkinerja secara efektif di lingkungan kerja. Keterampilan ini memainkan peran krusial dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan, dan mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Salah satu bentuk kemampuan dalam dunia kerja adalah kemampuan teknis. Kemampuan teknis berkaitan dengan keterampilan khusus yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu. Misalnya, dalam dunia teknologi informasi, keterampilan teknis dapat mencakup pemrograman, analisis data, atau administrasi jaringan. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis yang baik dapat menghadapi tugas pekerjaan dengan efisien, memberikan solusi yang tepat, dan beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Selanjutnya, kemampuan komunikasi adalah aspek penting dalam dunia kerja. Kemampuan ini mencakup kemampuan berbicara dengan jelas dan persuasif, menulis laporan atau dokumen dengan baik, mendengarkan dengan penuh perhatian, serta berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Karyawan

³⁷ Siagian, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan," *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 1*, no. 1 (2019): 58, <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11026/1/158320061> - Zana Rizka - Fulltext.pdf.

yang memiliki kemampuan komunikasi yang kuat dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan klien, serta menyampaikan informasi atau gagasan dengan jelas dan tanpa ambigu. Selain itu, kemampuan problem solving juga sangat dihargai dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan problem solving dapat mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dengan cermat, dan mencari solusi yang efektif dan kreatif. Mampu mengatasi tantangan dan menghadapi situasi yang kompleks dengan pendekatan yang terstruktur dan logis adalah nilai tambah bagi karyawan dan perusahaan.

Kemampuan kerjasama juga sangat diperlukan di lingkungan kerja yang modern yang sering mengandalkan kerja dalam tim. Karyawan yang dapat berkolaborasi dan bekerja dalam tim dapat mencapai tujuan bersama secara lebih efisien dan efektif. Kemampuan untuk menghargai perbedaan pendapat, mendengarkan, dan mencari konsensus dalam pengambilan keputusan adalah kunci bagi kesuksesan kerja dalam tim. Selanjutnya, kemampuan manajemen waktu adalah keterampilan yang sangat dihargai karena membantu karyawan mengatur waktu dengan efisien, mengutamakan tugas yang penting, dan mengelola tenggat waktu dengan baik. Kemampuan ini membantu mencegah penundaan dan memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.

Selain itu, kemampuan adaptasi menjadi semakin penting dalam dunia kerja yang terus berubah dan berkembang. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan organisasi, atau kondisi pasar dengan cepat dan fleksibel akan lebih siap menghadapi tantangan dan menjaga daya saing perusahaan. Kemampuan kepemimpinan juga memiliki peran penting, terutama bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin tim

atau manajer. Keterampilan kepemimpinan meliputi kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim, mengarahkan mereka menuju tujuan bersama, serta mengelola konflik dan perbedaan dengan bijaksana.

Penting bagi karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan mereka seiring berjalannya waktu. Program pelatihan dan pengembangan, sertifikasi, pengalaman kerja, dan partisipasi dalam proyek-proyek khusus dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan dukungan dan pengakuan terhadap upaya pengembangan kemampuan karyawan, karena ini akan meningkatkan performa mereka dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki beragam kemampuan yang baik, karyawan dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan dan bersiap menghadapi tantangan di dunia kerja yang dinamis dan kompetitif.

2. Performance.

Dalam dunia kerja, performance memegang peran sentral dalam menilai kontribusi dan nilai seorang karyawan dalam organisasi. Performance karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, manajemen performance menjadi salah satu aspek kritis dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Manajemen performance melibatkan proses yang sistematis dalam menetapkan, mengukur, dan mengelola kinerja karyawan. Langkah pertama dalam proses ini adalah menetapkan sasaran dan harapan yang spesifik, terukur, dan realistis bagi karyawan. Sasaran tersebut harus sesuai dengan tujuan organisasi dan menggambarkan kontribusi yang diharapkan dari masing-masing karyawan.

Pengukuran performance dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja yang relevan dengan tugas dan peran karyawan. Indikator ini beragam tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi, tetapi biasanya mencakup produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama, dan kompetensi teknis. Pencapaian karyawan dalam mencapai sasaran dan memenuhi indikator kinerja akan dievaluasi secara periodik, seperti setiap tahun atau setiap beberapa bulan. Pengelolaan performance tidak hanya tentang menilai kinerja karyawan, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung. Umpan balik yang efektif dapat membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, mengidentifikasi peluang untuk perbaikan, serta memotivasi mereka untuk terus berkembang. Selain itu, manajer atau atasan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengakuan atas kinerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam manajemen performance. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan dapat berupa pujian, reward, promosi, atau kesempatan untuk proyek atau tugas yang lebih menantang. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Namun, manajemen performance juga dapat menghadapi tantangan. Salah satu tantangan utama adalah ketidakseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Kadang-kadang, karyawan mungkin memiliki sasaran pribadi yang berbeda dengan tujuan organisasi, dan manajemen performance harus mencari cara untuk menyelaraskan tujuan tersebut. Selain itu, manajemen performance juga harus adil dan objektif dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini melibatkan penghindaran bias dan penilaian yang subjektif, sehingga setiap

karyawan dinilai secara adil berdasarkan pencapaian nyata dan kontribusinya terhadap organisasi.

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan berubah dengan cepat, manajemen performance yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan mengelola kinerja dengan baik, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

3. Akuntabilitas .

Akuntabilitas dalam dunia kerja adalah konsep yang mencerminkan tanggung jawab dan kewajiban seorang individu untuk mempertanggungjawabkan tindakan, keputusan, dan hasil pekerjaannya. Dalam konteks profesional, akuntabilitas mengandung arti bahwa seseorang siap menerima konsekuensi atas apa yang telah mereka lakukan atau tidak lakukan. Seorang karyawan yang akuntabel berkomitmen untuk bertanggung jawab atas tugas yang diemban dan hasil pekerjaan yang dihasilkan. Mereka memiliki keterbukaan dalam berkomunikasi tentang pencapaian dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Selain itu, integritas juga merupakan ciri khas akuntabilitas, di mana seorang karyawan mempertahankan etika dan jujur dalam menjalankan tugas, tanpa mencoba untuk menyembunyikan kesalahan atau kegagalan.

Karyawan yang akuntabel bersedia belajar dari kesalahan dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama di masa depan. Mereka menerima konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang telah diambil, tanpa mencari-cari pembenaran atau mencoba untuk menghindar dari tanggung

jawab. Akuntabilitas juga melibatkan transparansi, di mana seorang karyawan memberikan informasi dan laporan yang jelas dan terbuka mengenai kemajuan, kinerja, dan pencapaian. Mereka berkomitmen untuk mematuhi standar, prosedur, dan peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Seorang karyawan yang akuntabel menunjukkan kedisiplinan dalam memenuhi tenggat waktu dan komitmen pekerjaan. Mereka mengidentifikasi risiko yang terkait dengan tugas atau proyek dan berusaha untuk mengurangi risiko tersebut. Dalam lingkungan kerja yang berfokus pada akuntabilitas, karyawan dapat membangun kepercayaan dengan atasan, rekan kerja, dan klien karena mereka menunjukkan kemauan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diemban. Akuntabilitas juga memfasilitasi evaluasi kinerja yang objektif dan memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Akuntabilitas adalah pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, berintegritas, dan sukses. Dengan memiliki budaya akuntabilitas yang kuat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi risiko kesalahan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

4. Loyalitas

Loyalitas dalam dunia kerja adalah salah satu sifat yang sangat dihargai oleh perusahaan dan organisasi. Seorang karyawan yang loyal adalah aset berharga bagi perusahaan, karena mereka menunjukkan kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, dan mereka berusaha untuk memberikan kontribusi maksimal dan berkinerja tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Salah satu ciri khas dari loyalitas dalam dunia kerja adalah kesetiaan dan konsistensi. Karyawan yang loyal akan tetap berkomitmen terhadap organisasi, manajemen, dan rekan kerja, meskipun dihadapkan pada tekanan atau kesulitan. Mereka tidak mudah goyah atau berpindah ke perusahaan lain hanya karena ada kesempatan yang lebih menarik. Kesetiaan ini membantu menciptakan stabilitas dan keteraturan di tempat kerja, serta membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen.

Selain itu, karyawan yang loyal juga menunjukkan kerja keras dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Mereka memberikan usaha terbaik untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, tanpa pernah menganggap pekerjaan mereka sebagai tugas rutin semata. Dedikasi ini mendorong produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesuksesan perusahaan. Seorang karyawan yang loyal juga bersemangat dalam mendukung visi dan tujuan perusahaan. Mereka merangkul nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk berkontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan. Dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, mereka selalu mempertimbangkan dampaknya terhadap perusahaan dan mencari cara untuk berkontribusi secara positif.

Loyalitas juga mencakup menghindari konflik kepentingan. Karyawan yang loyal mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Mereka menjaga integritas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat dipercaya dan diandalkan oleh manajemen dan rekan kerja. Selain itu, karyawan yang loyal juga menghargai kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Mereka merasa beruntung dan bersyukur atas pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka miliki. Dengan sikap yang positif

ini, mereka cenderung bersedia bekerja lebih keras untuk membuktikan nilai dan manfaat mereka sebagai bagian dari organisasi.

Keterbukaan dan komunikasi juga merupakan bagian dari loyalitas dalam dunia kerja. Karyawan yang loyal berkomunikasi dengan jujur dan terbuka dengan atasan dan rekan kerja. Mereka tidak ragu untuk berbagi ide, pandangan, atau masalah yang dihadapi, sehingga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan saling percaya. Terakhir, karyawan yang loyal juga bersedia untuk berbagi pengalaman positif mengenai perusahaan dengan orang lain di luar organisasi. Mereka dapat menjadi duta merekrut potensial bagi perusahaan, dengan memberikan testimonial positif tentang pengalaman kerja mereka.

Secara keseluruhan, loyalitas dalam dunia kerja memiliki dampak yang positif bagi perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, retensi yang baik, dan motivasi yang kuat untuk terus berkontribusi secara positif. Di sisi lain, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pengakuan serta penghargaan yang sesuai bagi karyawan yang loyal. Dengan demikian, loyalitas berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, produktif, dan berhasil mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah tinjauan literature dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu akan memberikan uraian sistematis tentang temuan peneliti sebelumnya. Dan Sub bagian ini akan membahas subjek studi sebelumnya, model yang digunakan, hasil, dan hubungan antara peneliti yang peneliti gelar dengan studi sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terhadulu

no	Penulis dan asal Universitas	Tahun	Judul	Variabel	Metode penelitian	Penjelasan
1.	Muhammad Zain dari Universitas Muhammadiyah Makasar	2018	Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar	Variabel X -Etos Kerja -Disiplin Variabel Y - Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian yang di tulis oleh Nurhadi dari Universitas Muhammadiyah Makasar 2018. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrument pengumpulan data melalui penyebaran angket atau quisioner dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh melalui teknik acak sederhana (Simple Random Sampling). Sedangkan pengujian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T, dan juga uji F. Hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Secara parsial etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Polewali Mandar .Hal ini diindikasikan melalui hasil

		<p>rekapitulasi tanggapan responden paling banyak menyatakan setuju dengan jumlah 254 tanggapan dengan persentase 51,6%. Ini berarti etos kerja yang optimal dapat memajukan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Pada penelitian yang ditulis oleh Muhammad Zain dengan penelitian yang saya tulis yaitu memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang variabel kinerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran dan ada variabel motivasi. Dan metode penelitian berbeda dengan yang saya teliti.</p>
--	--	---

2	Anugrah Khairiyah dari Institut Agama Islam Kalipare	2020	Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perpektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE).		Kualitatif	<p>Penelitian yang di tulis oleh Anugrah Khairiyah dari Institutt Agama Islam Kalipare tahun 2020. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan menggunakan metode wawancara dan observasi . Nilai motivasi kerja yang ditanamkan oleh BMT Fauzan Azhiima cukup banyak, seperti nilai kejujuran dan rasa saling percaya serta tanggung jawab kemudian menerapkan etika kerja yang baik, semua itu semata-mata agar nasabah mendapatkan pelayanan yang bagus serta percaya akan kinerja BMT yang baik dan salalu ingin malukakan kerja sama.Persamaan pada penelitian ini adalah terletak adanya variable motivasi dan dengan metode pendekatan yang sama dengan jenis penelitian kualitatif lalu jika perbedaannya yaitu objek yang diteliti tidak sama.</p>
3	Rido sanjaya dari UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG	2018	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	Variabel X -motivasi Variabel Y - Kinerja pegawai	Kuantitatif	<p>Penelitian yang di tulis oleh Rido sanjaya (2018). Menyatakan bahwa Pada penelitiannya menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara Purvosive sampling, atau pengambilan sampel</p>

						<p>yaitu seluruh mahasiswa yang pernah membeliyam geprek benu. Data dalam penelitian ini, diperoleh melalui teknik penyebaran link Questioner ke berbagai media social seperti WA (Whatshapp), Instagram, dan Line. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif dengan pengolahan data melalui SPSS 22. Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir Barat adalah disiplin dan pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5%, dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y=1.153 + 0,794$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 1.153$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,794 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 79.4% dan t tabel sebesar 2,045, sedangkan thitung sebesar 3,577 berdasarkan taraf signifikansi</p>
--	--	--	--	--	--	---

						(0,001)<0,05. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir Barat,dengan penelitian yang saya tulis yaitu memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaan pada penelitian ini yaitu: sama sama membahas variabel motivasi sama-sama meneliti variabel X. Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada Objek yang di teliti tidak sama dan salah satu variabel X tidak sama.dan metode penelitian yang tidak sama.
4.	Putri novrita dari Universitas Islam Pekanbaru Riau	2021	Proposal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Program Studi Manajemen	Variabel X - Kualitas Produk Variabel Y - Kepuasan Pelanggan	Kuantitatif Deskriptif	Penelitian yang di tulis Putri Novrita dari Universitas Islam Riau Pada penelitiannya, populasi dari yang digunakan ialah 84 pegawai, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 53responden. Uji yang digunakan pada penelitian ini ialah uji regreslinier sederhana. Dan hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Dan

						berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.261 berarti bahwa 26.1% perubahan nilai kinerja disebabkan oleh variabel motivasi kerja, sisanya 73.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada penelitian yang ditulis oleh Putri Novrita dari Universitas Islam Riau (2021) dengan penelitian yang saya tulis memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaan pada penelitian ini yaitu: sama-sama membahas variabel Motivasi. Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti tidak sama dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.
5.	Ni Luh Astuti, I Wayan Astawa dari Universitas	2016	pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung	pengaruh motivasi (X1) dan profesionalisme	Kuantitatif Deskriptif	Penelitian yang ditulis Ni Luh Astuti, I Wayan Astawa dari Universitas Ngurah Rai Denpasar menjelaskan bahwa pada penelitiannya, teknik

	<p>Ngurah Rai Denpasar A</p>			<p>kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat</p>		<p>pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probabilistic sampling dan jenis penarikan <i>convenience</i> sampling atau <i>accidental</i> sampling (tidak sengaja) dengan sampel yang diteliti sebanyak 50 Responden. Uji kualitas data pada penelitian ini, ialah menggunakan uji validitas, san uji reabilitas. . Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,210 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka hipotesis pertama (H1) diterima. Peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. penelitian yang saya tulis memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaan pada penelitian ini yaitu: sama sama membahas variabel motiasi. Adapun perbedaan dari penelitian yang</p>
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

						ditulis yaitu terletak pada objek yang diteliti dan variable kinerja pegawai.dengan metode penelitian yang berbeda.

2.3 Kerangka Konseptual



Bagan 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana manajemen kurikulum mempengaruhi prestasi akademik siswa dan kualitas belajar di lingkungan belajar. Peneliti harus mengunjungi lokasi terkait keadaan dan kondisi kurikulum dan pembelajaran relevan dilakukan dalam rangka melakukan penelitian tentang kurikulum dan pembelajaran. Menurut jenis data yang digunakan dan cara penyajiannya, metodologi penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif³⁸

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif, yang mencoba mengevaluasi dalam banyak cara dan menggabungkan berbagai metodologi yang digunakan saat ini. Penelitian deskriptif termasuk dalam penelitian ini karena bertujuan untuk mendefinisikan unsur-unsur tertentu dari suatu penelitian serta untuk menjelaskan dan mengevaluasi apa yang diketahui sebelumnya (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang sedang berkembang proses yang sedang berlangsung akibat atau akibat, atau tren yang sedang berkembang).³⁹

Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan positivisme untuk menjelaskan lapisan terluar realitas, penelitian kualitatif berupaya memahami persoalan manusia dan masyarakat secara mendalam. Peneliti menganalisis bagaimana peserta memahami lingkungan mereka dan bagaimana interpretasi ini memengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam lingkungan naturalistik atau dengan memanipulasi faktor-faktor yang relevan.⁴⁰

³⁸ Muhammad Kholilur Rohman, "Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo" (2021).

³⁹ Taufik Rizki Sista, "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Educan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017).

⁴⁰ D Suardi, "Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.

Penelitian semacam ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Hal ini dilakukan upaya untuk lebih memahami bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan di CV.Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.

3.2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Kehadiran peneliti mutlak diperlukan, karena di samping itu kehadiran peneliti juga sebagai pengumpul data. Sebagaimana salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti. Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan/berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada yang sekecil-kecilnya sekalipun.⁴¹

Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif salah satunya sebagai instrumen kunci. dengan itu peneliti di lapangan sangat mutlak hadir atau terjun langsung dalam melakukan penelitian. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam mengumpulkan data peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh betul-betul valid. Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti akan hadir di lapangan sejak diizinkan melakukan penelitian, yaitu dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada waktu-waktu tertentu, baik terjadwal maupun tidak terjadwal.

Peneliti melakukan penelitian pada bulan yang sudah di tentukan yaitu mulai tanggal 02 Januari 2023 sampai dengan tanggal 2 juli 2023.

⁴¹ Wijanti Dian, "Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.

3.3. Latar atau Objek Penelitian

CV. Sumber Urip Sejati merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk pertanian. Terletak di Desa Kemiri, perusahaan ini memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat di sekitarnya. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, faktor kunci yang dapat membedakan CV. Sumber Urip Sejati dari pesaingnya adalah profesionalisme kinerja karyawan. Tingkat profesionalisme karyawan berpengaruh langsung pada produktivitas, kualitas produk, dan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Penelitian akan difokuskan pada karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan, termasuk petani, petugas produksi, staf administrasi, dan manajemen. Karyawan dianggap sebagai objek penelitian karena mereka memiliki peran kunci dalam menjalankan operasional sehari-hari perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis.

3.4. Sumber Data

Sebelum melakukan proses pengumpulan data terlebih dahulu perlu dijelaskan dari mana data itu diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang di peroleh dari beberapa sumber yaitu dari sumber data primer yang didapatkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi berupa foto disertai beberapa kumpulan jurnal, skripsi, buku.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data adalah suatu teknik yang digunakan dalam mengumpul data yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam teknik pengumpulan data terdapat empat macam teknik yaitu observasi, wawancara, studi dokumen dan juga analisis data. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan teknik kondisi yang alami, sumber data Dibawah ini akan diperjelaskan satu persatu tentang teknik pengumpulan data.

1. Observasi

Observasi merupakan sebuah teknik atau cara pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang tempat pelaku kegiatan benda-benda, waktu peristiwa tujuan dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.

Peneliti melakukan observasi pada Kantor CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri dengan cara mengamati bagaimana proses atau cara kerja yang dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan dalam berbagai program berdasarkan dari hasil wawancara.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini di dasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. Kedua apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini dan juga masa mendatang.

Peneliti mewawancarai beberapa nara sumber di antaranya:

1. Pemilik CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada pemilik sekaligus pengelola CV. Sumber Urip Desa Kemiri bapak M Sukron Waddin untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dalam kinerja pegawai. Juga untuk mengetahui bagaimana sistem operasional yang ada di CV.Sumber Urip Desa Kemiri.

2. Karyawan CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan CV. Sumber Urip Desa Kemiri untuk mengetahui bentuk bentuk motivasi yang telah mereka peroleh Juga untuk mengetahui bagaimana system operasionalnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian, baik berupa buku-buku, gambar dan dokumen rekaman. Data yang didapat peneliti dengan dokumentasi yaitu:

1. Dokumen-dokumen CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.
2. Kamera dengan cara dokumentasi pada saat wawancara.

3.6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut

1. Mengumpulkan hasil observasi dan wawancara lalu diolah kedalam kategori tertentu atau sesuai dengan panduan penulisan skripsi.
2. Menyajikan data dengan membuat rangkuman dengan temuan penelitian secara sistematis.
3. Menarik kesimpulan atau membuat kesimpulan hasil dari data-data yang telah terkumpul.

3.7. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memenuhi keabsahan data tersebut, maka peneliti menggunakan beberapa teknik sebagai berikut;

1. Ketekunan pengamatan atau kedalaman observasi,

Pengamatan yang dilakukan dengan upaya mencari informasi yang lebih mendalam tentang hal-hal yang diteliti agar hasil penelitian dapat sesuai dengan

kenyataan yang ada di tempat penelitian. Mengamati ciri-ciri dan unsur-unsur situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dalam hal ini, peneliti memperdalam pengamatan yang terkait dalam hal yang diteliti.

2. Triangulasi

Teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan perolehan data dan teknik pengumpulan yang sama dengan sumber yang berbeda. Maka penulis akan membandingkan data hasil pengamatan dan wawancara dengan informasi dari pihak lain yang terkait dengan kenyataan di lapangan beserta beberapa isi dokumen yang terkait. Dengan menggunakan teknik ini, diharapkan penelitian kualitatif dapat valid. metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara dari 1 narasumber dengan narasumber lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

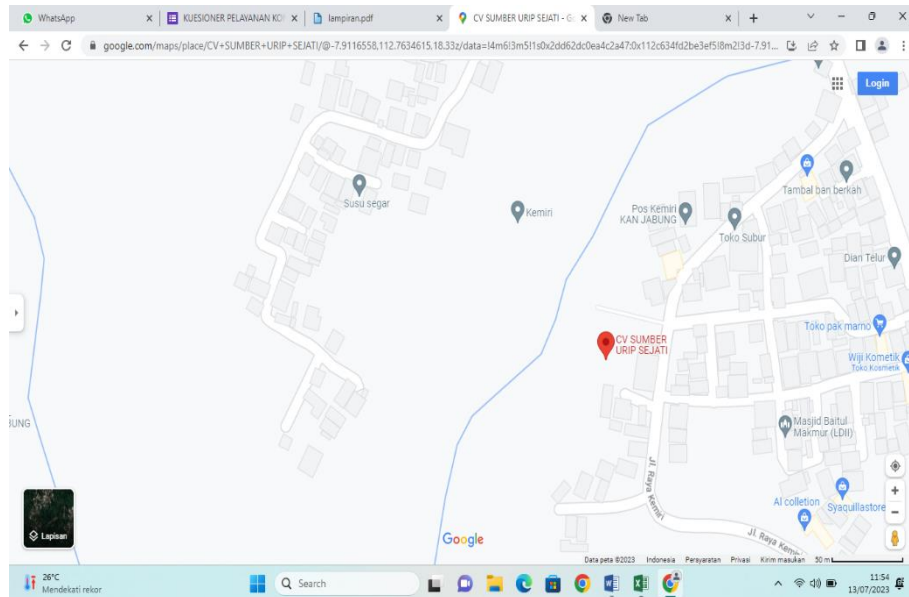
- Agustian Oki. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar." *Universitas Negeri Jakarta* (2009): 75.
- Agustin, M. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka" (2018).
- Alfreth, Jerry F., Muhlis Ruslan, and Cahyono Cahyono. "Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan." *Indonesian Journal of Business and Management* 4, no. 1 (2021): 24–30.
- Anggraeni Nenny. "PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) BANDUNG Oleh: Nenny Anggraeni." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 12, no. 2 (2011): 46–62.
- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 3 (2020): 312.
- Coker, Christopher, Ethan Greene, J. Shao, Development Enclave, Rao Tula, Ram Marg, Lee Jones, et al. "PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR." *Transcommunication* 53, no. 1 (2018): 1–8.
- Dewi, Tiara anggia. "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang." *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 3, no. 1 (2015).
- Dewi, Tiara Anggia. "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Guru Ekonomi." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 3, no. 1 (2015): 24–35. <https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf>.
- Dian, Wijanti. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.
- Fausiah, Nurul. *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN*

BULUKUMBA, 2022.

- Firdaos, Ahmad. "PENGARUH KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI SKRIPSI" (2019).
- Jefri Iswanto. "Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 14, no. 2 (2017): 184–191.
- Kadji, Yulianto. "Tentang Teori Motivasi." *Jurnal INOVASI* 9, no. 1 (2012): 1–15.
- Kholilur Rohman, Muhammad. "Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Akademik Siswa Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo" (2021).
- Khumaira, Sitria Amalia. "Pengaruh Insentif Dan Profesionalisme Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau." *Jurnal Ekonomi KIAT* 31, no. 2 (2020): 34–45. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6>. Rospana Sofian.pdf.
- Kuddus, Mohammed. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 SUNGGUMINASA SKRIPSI" (2019).
- Mathematics, Applied. "PROFESIONALISME KERJA" (2016): 1–23.
- Munir, Misbachul, Samsul Arifin, Didit Darmawan, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, Mila Hariani, and Mochamad Irfan. "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 5, no. 2 (2023): 88–99.
- MUNTAZ, W. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar" (2021).
- Ramadhan, Gapuri. "Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin." *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 15 (2018): 1–9.
- Saleh, Asrin, and Andi Mardiana. "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14.
- Sanjaya, Rido. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM." *Energies* 6, no. 1 (2018): 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>.

- Sari, Novita. "Analisis Profesionalisme Kerja Dalam Konsep Ekonomi Islam." *Skripsi* (2021).
- Siagian. "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan." *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan* 1, no. 1 (2019): 58. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11026/1/158320061> - Zana Rizka - Fulltext.pdf.
- Sista, Taufik Rizki. "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Educan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017).
- Soffa, Nur Aulia, Woro Utari, and C. Sri Hartati. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 3, no. 5 (2019): 510–523.
- Suardi, D. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43.
- Suarez, Luz Yolanda Toro. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN Dr." 15, no. 1 (2015): 1–27.
- . "PENGARUH PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK," no. 1 (2015): 1–27.
- suwinardi. "PENGARUH MOTIVASI DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN BADUNG" 19, no. 1 (2016): 1–23.
- Toha, M. "Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus ...)" (2017): 1–171. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2414/>.
- Unggullaga, Ibrahim. "Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Jatim." *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 5 No 5*, no. 2008 (2017). <https://core.ac.uk/download/pdf/230763439.pdf>.
- Yuniasih, Ni Made Indri Desiyanti I Wayan Suka Negara Ni Wayan. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja." *Riset Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2019): 19–27. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/299%0Ahttp://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/download/299/290>.

Lampiran 1 Dokumentasi



Gambar 1.1 lokasi CV. Sumber Urip Sejati.



Gambar 1.2 Proses Wawancara Bersama Pemilik sekaligus pengelola CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.



Gambar 1.3 Proses Wawancara Dengan Karyawan CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.



Gambar 1.4 Pemberian reward berupa Family Gathering bersama karyawan



Gambar 1.5 Colling Susu atau tempat penampungan susu milik CV. Sumber Urip Sejati Desa Kemiri.



Gambar 1.6 Proses produksi Susu segar