

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *LIFE SATISFACTION* DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHODAQOH (LAZIS) KOTA MADIUN

Dinar Widha Tamara¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾,

¹Universitas PGRI Madiun

dinarwt.mnj@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction (X1), Life Satisfaction (X2), Islamic Work Ethics (X3) and on Employee Motivation (Y) in the Amil Zakat Infaq and Shodaqoh Institutions (LAZIS) Madiun City. The type of research used in this study is a quantitative approach. In this study, a questionnaire model was used with 47 respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in research on employees of the Amil Zakat Infaq and Shodaqoh Institute (LAZIS) Madiun City as follows, Job Satisfaction has a negative and significant effect on the work motivation of employees of the Amil Zakat Infaq and Shodaqoh Institution (LAZIS) Madiun City. Life Satisfaction has a negative and significant effect on the work motivation of employees of the Amil Zakat Infaq and Shodaqoh Institution (LAZIS) in Madiun City. Islamic Work Ethics has no effect and is significant on the Work Motivation of the Employees of the Amil Zakat Infaq and Shodaqoh Institution (LAZIS) Madiun City

Keywords: *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Islamic Work Ethics and Employee Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* (X₁), *Life Satisfaction* (X₂), Etika Kerja Islami (X₃) dan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuisioner dengan responden 47 orang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun sebagai berikut, *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun. *Life Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun. Etika Kerja Islami tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Etika Kerja Islami Dan Motivasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi harus

mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. (Mu'tafi, 2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi suatu perusahaan. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan.

Pernyataan ini juga dikemukakan oleh (Susan, 2019) bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pentingnya sumber daya manusia menuntut perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan turut dipengaruhi faktor motivasi. Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi akan berkomitmen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin dalam rangka untuk memajukan organisasi tempat sumber daya manusia tersebut bernaung (Lubis, 2019).

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada Lembaga *non profit* atau biasa disebut dengan organisasi nirlaba adalah suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendukung suatu isu yang sedang menarik *public*, untuk suatu tujuan yang tidak komersil tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (Tinungki et al., 2014). Perlu diakui bahwa motivasi utama pekerja sektor *non profit* tidak selalu mengharapkan uang dan materi tetapi motivasi mereka yaitu tentang keinginan untuk berkontribusi, berpikir dan bekerja untuk kepentingan orang banyak, karena menjadi seorang *volunteer* bukan hanya soal kemauan dan kemampuan, tetapi lebih kepada komitmen.

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kederawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun ada 2 (dua) yaitu LazisMu yang berpusat di Jl. Sumatera N0. 6, Kec. Mangunharjo Kota Madiun dan LazisNU yang berpusat di Jl. Tuntang 21A Kec. Taman Kota Madiun.

Di Madiun lembaga amal zakat lebih populer dan berkembang dibandingkan dengan badan amal zakat. Hal tersebut, dapat dilihat dari surat edaran Kementerian Agama tentang pengumuman lembaga amal zakat berijin, diantaranya adalah Nurul Hayat, Yatim Mandiri, Dompot Dhuafa, Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LazisNU), dan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (LazisMu). Berkembangnya lembaga amal zakat (LAZ) tidak terlepas dari sumbangan 2 (dua) lembaga yang berasal dari organisasi massa Islam terbesar di Indonesia, yaitu Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah, 2 (dua) lembaga tersebut sudah berdiri sebelum negara Indonesia terbentuk secara politik, sehingga kiprahnya di bidang *social financial* tentu sudah lama dan tidak diragukan keberadaannya. Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah memiliki modal yang cukup besar dalam pembuatan dan penguatan suatu lembaga *social financial*, sehingga kedua ormas Islam tersebut membentuk suatu lembaga amal zakat, infaq dan shadaqah yaitu LazisNu dan LazisMu (Maarif Syafii, 2007).

Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya motivasi yang tumbuh dari diri seseorang yg bekerja di lembaga *non profit* yaitu kerja ikhlas yang didasari ibadah tanpa mengharapkan harta, mereka bekerja karena mengabdikan diri dan bekerja secara produktif dalam mendukung visi dan misi serta sasaran organisasi. Pada dasarnya banyak orang yang lebih suka bekerja di perusahaan *profit* karena diantaranya yaitu menawarkan kompensasi yang lebih tinggi. Fenomena yang ada menunjukkan meskipun bekerja di perusahaan *profit* mendapatkan gaji yang cukup tinggi, tapi ternyata ada orang-orang yang bersedia bekerja di perusahaan *nonprofit* meskipun gaji yang diberikan pada perusahaan *nonprofit* lebih rendah dibandingkan perusahaan *profit*.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Job Satisfaction*, *Life Satisfaction*, dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) di Kota Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan untuk menggerakkan (Priyono et al., 2018). Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecenderungan karyawan, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas

yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Hidayat et al., 2020). Menurut (Orocomna et al., 2018) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Tanjung (2015), bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional individu yang merasa senang atau tidak senang terhadap hal yang sudah di kerjakan. Menurut Robbins (2017), kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari sebagai aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2015), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

(Almigo et al., 2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan hidup (*life satisfaction*) adalah bagaimana seseorang mengevaluasi, menghayati dan merasakan terhadap pemenuhan seluruh aspek kebutuhan dalam hidupnya (Dariyo, 2016). Kepuasan hidup (*life satisfaction*) adalah kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalamannya yang disertai dengan kegembiraan. Selain harus memiliki kesehatan fisik, seseorang haruslah memiliki kesehatan mental yang baik, guna menikmati pengalaman-pengalamannya (Madanih, 2020). Kepuasan hidup (*life satisfaction*) adalah evaluasi kehidupan pribadi yang berubah sesuai dengan persepsi masing-masing individu, kepuasan hidup (*life satisfaction*) merupakan penilaian secara menyeluruh antara pemenuhan kebutuhan dan harapan dalam kehidupan individu yang berlandaskan kriteria

tertentu yang ditetapkannya sendiri (Ocktafian, 2021). Kepuasan hidup (*life satisfaction*) diketahui juga dipengaruhi oleh dukungan sosial melalui kesembangan kehidupan kerja (Suryani, 2020).

Etika Kerja Islami

Menurut (Mauliza et al., 2016), bahwa etika kerja islami adalah hasil dari suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT. (Sugiarto et al., 2023) mendefinisikan Etika kerja Islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi bagi pengikutnya di tempat kerja.

Merri (2012), mendefinisikan bahwa etika kerja islam yaitu orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja islam pada dasarnya diawali berdasarkan Al-Qur'an dan juga ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa bekerja keras menyebabkan dosa akan diampuni. (Azizah, 2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Kepuasan kerja (*job satisfaction*), Kepuasan hidup (*life satisfaction*) dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya untuk penelitian atau analisis. Data primer biasanya dikumpulkan melalui survei, wawancara, observasi langsung, atau eksperimen. Data primer memberikan informasi yang paling akurat dan relevan karena dikumpulkan secara langsung dari sumbernya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem penyebaran kuesioner. Teknik menggunakan kuesioner yaitu dengan menyebarkan dan memberikan daftar pertanyaan oleh responden, dengan tujuan mereka dapat memberikan respon atas pertanyaan yang telah diberikan tersebut (Firdaus, 2021). Penyebaran kuesioner dilakukan melalui wawancara dengan daftar pernyataan langsung kepada karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Kota Madiun. Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan metode jenuh (*sensus*) yaitu metode pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan teknik *non probability sampling* adalah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang diajukan berupa pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu *job satisfaction*, *life satisfaction*, dan etika kerja Islami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung kepada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*.

Tabel 1 Populasi Penelitian

No.	Divisi	Jumlah		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Dewan Syariah	4	2	6
2.	Badan Pengawas	4	0	4
3.	Badan Pengurus	6	7	13
4.	Badan Eksekutif	12	7	19
5.	Penasehat	3	2	5
Jumlah				47

Sumber : Lazis Kota Madiun (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) Kota Madiun sesuai porposi pengambilan sampel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk

mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Apabila dalam uji *one sample kolmogorov smirnov* nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,80732375
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,075
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 di atas adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yang menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga disimpulkan data yang diuji tersebut berdistribusi normal.

Uji Simultan (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji T)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1167,347	3	389,116	10,976	0,000 ^b
Residual	1524,356	43	35,450		
Total	2691,702	46			

a. Dependen Variabel : Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), *Job satisfaction*, *Life satisfaction*, Etika kerja Islami

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 diatas adalah hasil dari nilai uji F dengan tampilan *output* SPSS dalam Anova^a, yang menunjukkan nilai dari F_{hitung} sebesar 10,976 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,821. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara tiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi pada uji F sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *Job satisfaction*, *Life satisfaction*, dan Etika kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi berganda ini untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Berikut merupakan output *Adjusted R²* hasil pengolahan data melalui SPSS:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square
1	0,659 ^a	0,434

a. Predictors: (Constant), *Job satisfaction*, *Life satisfaction*, etika kerja Islami,

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4 adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan *output* SPSS dalam *Model Summary*, yang menunjukkan bahwa Nilai dari *Adjusted R square* adalah sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini berarti 39,4% dari variabel dependen (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen (*Job satisfaction*, *life satisfaction* dan etika kerja Islami). Sementara sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Apabila probabilitas dari hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F) $< 0,05$ maka hasilnya adalah H_0 ditolak, jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima. Berikut *ouput* uji F dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji F
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1167,347	3	389,116	10,976	0,000 ^b
Residual	1524,356	43	35,450		
Total	2691,702	46			

a. Dependen Variabel : Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), *Job satisfaction*, *Life satisfaction*, Etika kerja Islami

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5 diatas adalah hasil dari nilai uji F dengan tampilan *output* SPSS dalam *Anova^a*, yang menunjukkan nilai dari F_{hitung} sebesar 10,976 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,821. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara tiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi pada uji F sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *Job satisfaction*, *Life satisfaction*, dan Etika kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, pengujian olah data dan menganalisis mengenai Pengaruh *Job Satisfaction*, *Life Satisfaction* dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh (LAZIS) di Kota Madiun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Variabel *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, artinya *job satisfaction* akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja, 2) Variabel *life satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, artinya *life satisfaction* akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja, 3) Variabel etika kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, artinya belum bisa menjadi landasan dalam berperilaku bekerja sehingga belum bisa menarik minat karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja, 4) Variabel *job satisfaction*, *life satisfaction* dan etika kerja Islami berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja, artinya bahwa Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Kota Madiun mampu membuat karyawan pada motivasi kerja meningkat yang disebabkan karena *job satisfaction*, *life satisfaction* dan etika kerja Islami.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran bahwa instansi meningkatkan etika kerja Islami yang lebih baik bagi karyawan. Hal itu bisa berupa webinar, mengaji, workshop dan jam kerja yang tinggi dengan tujuan untuk etika kerja Islami setiap karyawan menjadi lebih meningkat. Peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian bukan hanya di Kota Madiun, melainkan juga di daerah yang lain dengan jumlah populasi yang lebih banyak. Selain itu juga dapat menambahkan variabel lain yang tidak ada di penelitian ini seperti penambahan kerjasama, disiplin kerja, budaya perusahaan, dan kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N., Psikologi, F., Bina, U., & Palembang, D. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(1), 50–60.
- Azizah, S. N. (n.d.). *Riset Ekonomi Manajemen*.
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Hidup, M. K. (2021). *Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup*. 9(2014), 830–843.
- Jakarta, U. M., Lama, K. K., Hidup, K., & Psikologis, K. (2020). *Pengaruh Keagamaan Terhadap Kepuasan Hidup Lansia Di Jakarta Rahmawati Madanih Abstrak Pendahuluan*. 1(April), 59–68.

- Jember, T. (2018). *I, 2, 3. 4*(2), 144–160.
- Laporan, P., Organisasi, K., Berdasarkan, N., & No, P. (2014). *I 2 I,2. 2*(45), 809–820.
- Lubis, L. E. (2019). *Kerja Pada Sekolah Widya Batam. 6*(2), 270–282.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan I.* (2019). *2*, 952–962.
- Mauliza, P., Yusuf, R., Ilhamsyah, T. R., Fakultas, D., Universitas, E., & Kuala, S. (2016). *Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai wilayahul hisbah kota banda aceh. 2*(September).
- Mu, A. (2020). *Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. 20*(2), 106–125.
- Riset, J., & Indonesia, M. (2020). *Keyword : Motivation , Skills , Performance. 2*(4), 282–290.
- Sugiarto, S., Manajemen, J., Daya, S., Logistik, J. M., & Makassar, P. N. (2023). *Peran Etika Kerja Islam Dan Manajemen. 20*(April), 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Support, E. (2016). *Peran Self-Awareness Dan Ego Support Terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta Pendahuluan Sepanjang sejarah manusia , kepuasan hidup merupakan tujuan penting yang dikejar oleh setiap dipandang Kepuasan se. 15.*
- Suryani, A. I. (2020). *Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Hidup : Studi Meta-Analisis. 13*(100), 92–104.
- Taspen, P. T., & Cabang, P. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. 7*(1).