JURNAL LENTERA BISNIS **ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X**
Volume 14, Nomor 3, September 2025 **DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686**

PENGARUH KERJASAMA TIM, DUKUNGAN ATASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung)

Oleh:
[1]Devi Meylinda Agusti, [2]Dimas Pratomo, [3]Zathu Restie Utamie

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung
Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35131

e-mail : deviagusti153@gmail.com[1], dimaspratomo@radenintan.ac.id[2], zathu@radenintan.ac.id[3]

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of teamwork, supervisor support, and career development on the work motivation of Generation Z employees from the perspective of Islamic business ethics. Field observations indicate that employee motivation may decline due to limited managerial support and lack of career development opportunities. The research employs a quantitative descriptive approach with 115 respondents selected through purposive sampling and analyzed using SmartPLS software. The findings reveal that, partially, only teamwork has a positive and significant effect on employee motivation. In contrast, supervisor support and career development show no significant influence. However, collectively, these three variables contribute 45.6% to employee motivation. From an Islamic business perspective, work motivation is not solely seen as a drive for productivity but also as an act of worship. Therefore, applying values such as justice, responsibility, and mutual assistance is essential in fostering a supportive work environment. This research is expected to serve as a foundation for developing HR management strategies aligned with Generation Z characteristics and Islamic values.

Keywords: *Teamwork, Supervisor Support, Career Development, Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z dalam perspektif bisnis Islam. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menurun akibat minimnya dukungan atasan dan kurangnya peluang pengembangan karir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel sebanyak 115 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan alat SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel kerjasama tim yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, dukungan atasan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 45,6% terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam perspektif bisnis Islam, motivasi kerja dipandang tidak hanya sebagai dorongan produktivitas, tetapi juga sebagai bentuk ibadah, sehingga penerapan nilai-nilai seperti keadilan, tanggung jawab, dan tolong-menolong menjadi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang sejalan dengan karakteristik generasi Z dan prinsip-prinsip Islam.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Dukungan Atasan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi bisnis yang semakin dinamis, sumber daya manusia menjadi salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Khususnya bagi generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik unik seperti adaptasi teknologi tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas, serta keinginan akan pengembangan diri yang berkelanjutan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja generasi ini menjadi hal yang krusial bagi perusahaan.

Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta tingkat retensi yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, dan bahkan peningkatan turnover (Harras, 2024).

Kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir adalah tiga aspek utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kerjasama tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sementara dukungan atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan ruang bagi karyawan untuk terus belajar dan mencapai potensi terbaik mereka.

Kerjasama tim merupakan suatu keinginan yang ingin dilakukan oleh sejumlah orang untuk dapat memudahkan pekerjaan karyawan agar dapat ikut berkontribusi(Motivasi et al., 2022). Dengan adanya kerjasama tim (teamwork) diperusahaan sangat dapat melengkapi atau meningkatkan kerjasama tim di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan, maka dari itu kerjasama tim yang biasanya beranggotakan orang-orang yang mempunyai perbedaan antara keahlian atau keterampilan yang dimiliki sebagai akibatnya karyawan dapat memberikan kekuatan atau kesuksesan seluruh individu yang bergabung di dalamnya untuk memiliki suatu kesamaan dapat menginginkan kesamaan tujuan.

Kerjasama tim merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja, termasuk bagi karyawan generasi z. Karyawan generasi z cenderung mengutamakan keberagaman dan inklusivitas dalam tim. Mereka lebih terbuka terhadap perbedaan latar belakang, pendapat, dan ide. Dalam kerjasama tim, mereka lebih suka berada dalam lingkungan yang mendorong pertukaran ide secara bebas, tanpa takut dihakimi.

Ketika kerjasama tim berjalan dengan baik, karyawan Generasi Z merasa lebih terhubung dengan rekan-rekannya dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Mereka cenderung merasa lebih puas dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Kerjasama tim juga membantu Generasi Z untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kepemimpinan yang sangat berharga bagi karir mereka.

Dalam konteks motivasi kerja, kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap hasil tim. Karyawan Generasi Z yang merasa bagian dari tim yang efektif dan sukses akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Tim yang solid dengan kerjasama yang erat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, yang menjadi faktor utama dalam mempertahankan motivasi mereka.

Namun generasi Z juga terkadang menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan anggota tim dari generasi yang lebih tua yang mungkin memiliki pendekatan kerja

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

yang berbeda atau lebih tradisional. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi antar generasi yang efektif.

Dalam perspektif Islam, kerjasama tim sangat ditekankan sebagai bagian dari ukhuwwah (persaudaraan) dan ta'awun (saling tolong-menolong). Islam mengajarkan bahwa bekerja dalam tim bukan hanya soal pencapaian individu, tetapi juga tentang saling berbagi dan membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Dukungan dari atasan sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan, dimana atasan dapat memberikan dukungan berupa motivasi dan memberikan contoh sikap yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mendapat perhatian dan motivasi dari atasan akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak terlalu diperhatikan oleh atasannya. Dukungan atasan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Hidayatullah & Kurniawan, 2023).

Dukungan atasan merupakan faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dari berbagai generasi, termasuk generasi Z. Karyawan dari generasi ini cenderung memiliki harapan tinggi terhadap peran atasan dalam mendukung perkembangan karir mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Karyawan Generasi Z sangat menghargai umpan balik yang jelas dan konstruktif dari atasan mereka. Mereka ingin tahu apakah mereka berada di jalur yang benar, bagaimana cara meningkatkan diri, dan bagaimana kontribusi mereka berpengaruh terhadap keberhasilan tim atau perusahaan. Umpan balik yang terbuka dan teratur menunjukkan perhatian atasan terhadap perkembangan mereka. Dengan demikian, mereka merasa didukung dan lebih termotivas untuk terus meningkatkan kinerja.

Generasi Z juga cenderung sangat fokus pada pengembangan diri dan karir jangka panjang. Mereka menginginkan atasan yang dapat berperan sebagai mentor, yang tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan peluang untuk belajar dan berkembang. Atasan yang memberikan kesempatan pelatihan, bimbingan, dan perkembangan keterampilan dapat membantu karyawan Generasi Z merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Dukungan atasan yang penting lainnya adalah memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja. Generasi Z, yang seringkali mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghargai atasan yang memahami pentingnya fleksibilitas. Mereka merasa didukung ketika atasan memberikan kebebasan untuk bekerja secara remote atau mengatur jadwal kerja yang fleksibel, selama pekerjaan selesai dengan baik. Hal ini membuat mereka merasa dihargai sebagai individu dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Ketika Generasi Z merasa didukung oleh atasan, mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada perusahaan dan tujuan bersama. Dukungan dari atasan dapat membuat Generasi Z merasa dihargai dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas. Atasan yang peduli dengan kesejahteraan emosional dan mental karyawan dapat membantu mengurangi stres dan mencegah burnout, yang pada gilirannya menjaga motivasi mereka tetap tinggi.

Dukungan atasan yang ideal menurut perspektif Bisnis Islam adalah dukungan yang adil, penuh kasih sayang, dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (baik fisik, mental, dan spiritual). Pemimpin dalam Islam dianggap sebagai pembimbing yang harus adil, bijaksana, dan bertanggung jawab atas kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya.

Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Karir adalah kelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang (Yolinza & Marlius, 2023).

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan generasi Z dalam menjalani kehidupan profesional mereka. Generasi Z memiliki harapan yang tinggi terhadap kesempatan untuk berkembang dan belajar, baik secara pribadi maupun profesional. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga peluang untuk berkembang dalam jangka panjang.

Generasi z sangat menghargai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan mendalami bidang yang mereka minati. Mereka tidak hanya fokus pada pekerjaan rutin, tetapi juga ingin merasa bahwa mereka terus berkembang dan belajar dalam lingkungan kerja. Mereka sering mencari pelatihan atau kursus tambahan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang menawarkan program pelatihan, mentoring, dan kesempatan belajar akan lebih menarik bagi mereka.

Generasi Z cenderung mencari jalur karir yang jelas dan dapat diprediksi. Mereka ingin tahu apa yang diperlukan untuk mencapai promosi atau posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Tanpa adanya gambaran yang jelas tentang perkembangan karir, mereka mungkin merasa frustrasi atau kurang termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan struktur karir yang transparan, termasuk jalur promosi dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk berkembang, agar karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai dan akan membawa hasil.

Generasi Z sangat menginginkan dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam pengembangan karir mereka. Mereka lebih suka bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif, di mana mereka bisa saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan tim. Atasan yang menjadi mentor atau memberikan arahan serta umpan balik yang konstruktif akan sangat berpengaruh dalam mengembangkan karir Generasi Z. Mereka cenderung menghargai hubungan kerja yang lebih terbuka, di mana mereka dapat berdiskusi tentang aspirasi karir dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya.

Ketika Generasi Z merasa perusahaan memberikan peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karir yang jelas dan didukung oleh perusahaan dapat meningkatkan loyalitas Generasi Z terhadap perusahaan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa terus berkembang akan cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap hasil pekerjaan mereka, karena mereka merasa lebih terlibat dalam tujuan perusahaan.

Dalam konteks pengembangan karir, Islam juga menekankan pemberdayaan diri dan kelestarian bagi karyawan, dengan memastikan mereka memiliki peluang untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka dan memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Hal ini dapat membuat Generasi Z merasa lebih termotivasi karena mereka bekerja untuk tujuan yang lebih besar, yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam tentang keadilan dan kesejahteraan umat.

Dalam dunia kerja saat ini, keberadaan generasi Z mulai mendominasi populasi tenaga kerja. Gen Z yang dikenal dengan karakteristik inovatif, adaptif terhadap teknologi, dan fokus pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini menuntut perusahaan untuk lebih memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka. PT Ciomas adisatwa, perusahaan agribisnis ternama di Lampung, menghadapi tantangan yang sama. Sebagai perusahaan yang berkomitmen pada pengembangan sumber daya manusia, PT Ciomas Adisatwa menyadari pentingnya meningkatkan motivasi kerja karyawan gen z untuk mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan dan dukungan manajemen.

Dari perspektif bisnis Islam, motivasi kerja tidak hanya ditujukan untuk mencapai produktivitas, tetapi juga mencakup nilai-nilai etis seperti tanggung jawab, keadilan, dan keikhlasan dalam bekerja. PT Ciomas Adisatwa Lampung sebagai perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis menghadapi tantangan untuk menjaga motivasi karyawan generasi z agar tetap produktif dan sesuai dengan prinsip bisnis Islami.

Kerjasama tim, dukungan atasan dan pengembangan karir yang didasari oleh prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan keadilan, kerja keras, dan kesejahteraan umat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan lebih maksimal. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermanfaat bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan pada karyawan generasi z di PT Ciomas Adisatwa Lampung, kurangnya dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan generasi z ketika mereka menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Karyawan generasi z yang kurang mendapatkan dukungan dari atasan saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya cenderung merasakan kewalahan karena tidak adanya bimbingan atau bantuan. Ketika merasa tidak didukung, mereka bisa kehilangan motivasi untuk bekerja lebih keras atau mencoba solusi baru. Mereka mungkin merasa upaya mereka tidak dihargai, yang akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan.

Selain itu, kurangnya peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan. Karyawan generasi z sangat bergantung pada kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka untuk mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Ketika mereka merasa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan, dampaknya terhadap motivasi kerja bisa sangat besar. Mereka bisa kehilangan antusiasme untuk bekerja dengan sepenuh hati, yang akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Tanpa perkembangan yang jelas di perusahaan, mereka merasa bahwa upaya mereka tidak membawa hasil, yang membuat mereka kurang termotivasi untuk bekerja keras.

Generasi z dikenal dengan fleksibilitas dan kecenderungan untuk berpindah tempat kerja jika mereka merasa tidak mendapatkan peluang yang memadai. Jika mereka merasa kesempatan untuk berkembang minim, mereka bisa lebih mudah mencari peluang baru yang menawarkan ruang untuk tumbuh, yang berdampak pada tingkat motivasi yang lebih rendah di tempat kerja saat ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan generasi z dalam perspektif bisnis Islam, dengan fokus pada karyawan generasi z di PT Ciomas Adisatwa Lampung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islami dan kebutuhan karyawan generasi z.

Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menggali informasi lebih jauh lagi, sehingga penulis mengambil judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Dukungan Atasan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung)".

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori ini merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini mengemukakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Kerjasama tim dan dukungan atasan termasuk dalam faktor higienis yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan pengembangan karir merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg, karena mengevaluasi bagaimana kombinasi faktor eksternal dan internal di lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Kedua faktor ini berperan dalam memotivasi individu di tempat kerja, tetapi mempengaruhi dengan cara yang berbeda (Abdulkhamidova, 2021).

Menurut (Herzberg, 2001) faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Sementara itu, faktor higiene, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan pekerjaan, lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah dua hal yang berlawanan, melainkan dua dimensi yang terpisah, yang berarti bahwa menghilangkan ketidakpuasan tidak otomatis menciptakan kepuasan atau motivasi.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasam tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan(Wijaya et al., 2022). Dari segi keefektifannya, kerjasama tim lebih efektif dibandingkan dengan kerjasama individu. Hal ini disebabkan, pada proses kerjasama tim, para pegawai ataupun karyawan dapat menerima masukan, sanggahan, kritik, ataupun saran yang baik dan juga memotivasi. Sehingga dapat terjadi proses tukar pikiran antara satu individu dengan individu yang lain (Wijaya et al., 2022).

Menurut (Ibrahim et al., 2021) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerja sama dalam tim sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Jika suatu tim tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (Saffanah et al., 2022).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah proses di mana individu dalam sebuah kelompok bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai secara individu. Kerjasama ini melibatkan pembagian tugas komunikasi yang efektif, saling menghormati, dan pemanfaatan kekuatan masing-masing anggota untuk mencapai hasil yang optimal. Kerjasama tim sangat penting dalam berbagai konteks, mulai dari pekerjaan profesional, kegiatan sosial, pendidikan, hingga proyek-proyek besar yang memerlukan kontribusi dari berbagai individu dengan keahlian berbeda.

Menurut (Hamiruddin et al., 2019) terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu :

a. Fokus pada tujuan tim (*focus on team goals*).
b. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas (*mutual motivation in completing tasks*).

c. Menjalin kerjasama sesama angota tim (*collaboration among team members*).
d. Koordinasi dalam proses penyelesaian tugas (*task coordination*).

3. Dukungan Atasan

Dukungan atasan merupakan dukungan dari atasan kepada bawahannya yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Dukungan atasan yang baik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana karyawan akan terpacu untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Atasan harus mampu memahami karakteristik dari setiap bawahannya dan juga tugas-tugas yang diemban oleh bawahan tersebut(Farla et al., 2021). Melalui pemahaman terhadap karakteristik dan tugas-tugas bawahan, atasan akan dapat memberikan dorongan dan bimbingan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan.

Menurut (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) Dukungan atasan diartikan sebagai sudut pandang karyawan terhadap atasan mereka dalam menilai kontribusi mereka terhadap organisasi serta kepedulian atasan tersebut terhadap kesejahteraan. Dukungan tinggi yang ditunjukan oleh Atasan perusahaan mampu memeberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target (Ekowati & Finthariasari, 2021).

Indikator dukungan atasan (Ekowati & Finthariasari, 2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator pada variabel dukungan atasan yaitu :

a. Atasan mau mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (*listening*).
b. Atasan dapat diandalkan jika terjadi kesulitan ditempat kerja (*reliability*).
c. Membantu menyelesaikan permasalahan yang karyawan miliki di perusahaan (*problem-solving*).

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu pekerjaan yang memiliki gambaran dan pola pengembangan yang jelas dan sistematis juga sebagai suatu sejarah jabatan dari seseorang yang merupakan rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya (Supardi, 2016).

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang (Syahputra, 2022).

Menurut (Ervina, 2017) Pengembangan karir mengacu pada serangkaian program yang dirancang untuk mencocokkan kebutuhan individu, kemampuan, dan tujuan karir dengan peluang saat ini dan masa depan dalam organisasi. Pengembangan karir juga berarti serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut (Fauzi et al., 2022) indikator pengembangan karir terdiri dari 5 indikator yaitu sebagai berikut :

a. Pencapaian tujuan karir.
b. Peningkatan kompetensi dan keterampilan.
c. Penilaian kinerja kerja.
d. Peningkatan tanggungjawab dan jabatan.

5. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai

tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Mahardika et al., 2020).

Menurut (Marliani, 2019) Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (online), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya.

Menurut (Djendoko, 2003) Motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (online), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya.

Indikator motivasi kerja (Nur Azizah, 2019) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

a. Prestasi kerja
b. Peluang untuk maju
c. Pengakuan atas kinerja
d. Pekerjaan yang menantang.

6. Perspektif Bisnis Islam

Dalam perspektif bisnis Islam, motivasi kerja karyawan tidak hanya didasarkan pada faktor material, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan etika Islam**.** Konsep dasar yang digunakan adalah ihsan (berbuat terbaik)**,** amanah (tanggung jawab), dan niat bekerja sebagai ibadah. Kerjasama tim (ta'awun), dukungan atasan yang adil (adl) serta pengembangan karir sebagai bentuk tazkiyah (peningkatan kualitas diri) merupakan bagian dari akhlak kerja Islami. Islam mendorong setiap individu untuk bekerja secara profesional, saling membantu, dan terus berkembang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya"

Ayat ini memperkuat bahwa kerjasama tim (ta'awun) yang baik merupakan salah satu bentuk perilaku Islami yang dapat meningkatkan semangat kerja. Ketika tim saling mendukung dalam kebaikan, bukan hanya produktivitas yang meningkat, tetapi juga terbentuk lingkungan kerja yang sehat secara spiritual. Ini sejalan dengan motivasi kerja dalam perspektif Islam, di mana bekerja bukan sekadar mencari materi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi terhadap kebaikan bersama. Dengan demikian, ayat ini menjadi landasan bahwa nilai-nilai Islam seharusnya menjadi dasar dalam membangun budaya kerja yang memotivasi dan produktif.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

7. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian berasal dugaan-dugaan penyebab masalah yang bersumber dari hasil penelitian serta pengalaman atau pengamatan peneliti. Dugaan-dugaan ini kemudian dikonfirmasi dengan landasan teori menghasilkan pertanyaan penelitian. Kemudian dari pertanyaan penelitian dihasilkan kerangka konsep yang berisi variabel terpilih yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut didefinisikan dalam sebuah tabel Definisi Operasional sebagai dasar uji hipoesa (Heryana, 2020). Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H_1 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung.

H_2 : Dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung.

H3 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung.

H4 : Kerjasama tim, dukungan atasan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian, metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bersifat deskriptif karena bertujuan untuk menguji variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah. Penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana Pengaruh Kerjasama Tim, Dukungan Atasan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Keryawan pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sample,* pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih subjek berdasarkan kriteria atau tujuan tertentu. Sampel dalam penelitian ini di ambil menggunakan rumus slovin dengan total 115 responden.

(Sekaran & Bougie, 2017) menyatakan Kuesioner (Angket) adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang dengan tujuan mengukur variabel penelitian. Kuesioner berisi mengenai serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan tanggapan bebas. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung. Teknik analisis data penulis mengunakan bantuan Software SmartPLS SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling).

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

Analisis Measurement Outer Model

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) outer model atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada outer model diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran.

Uji validitas menurut (Maulana, 2022) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menurutn (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016) merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah < 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik > t tabel (Ghozali & Latan, 2015). Tingkat signifikansi yang dipakai untuk memastikan tingkat signifikansi (α) adalah 5% (0,05).
Jika t statistik > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.
Jika t statistik < t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Analisis Inner Model

Bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model merupakan model struktural yang di gunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2015). Model struktural diestimasi menggunakan uji R-square.

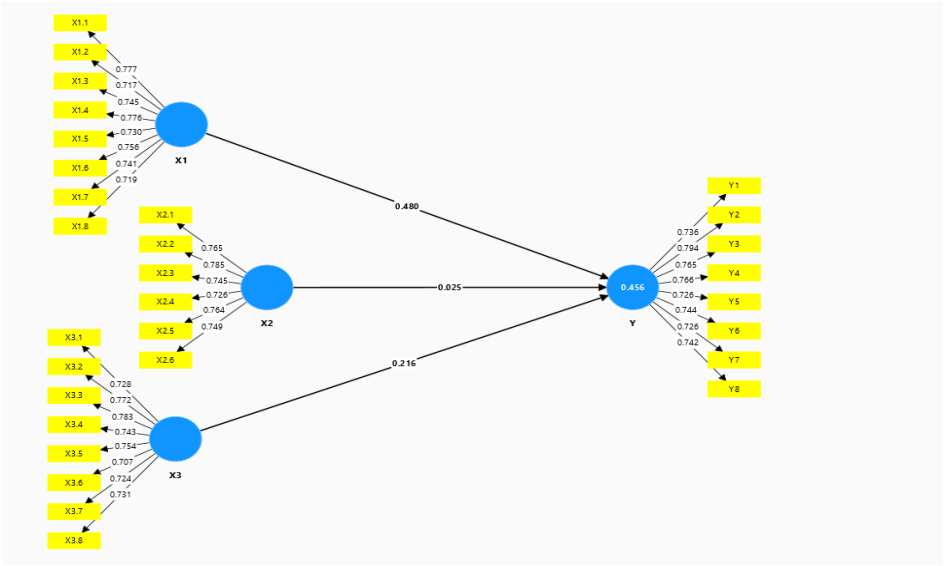
R-Square (R2) Model ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai RSquare sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,29-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah(Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Perhitungan algoritma PLS disajikan pada gambar berikut :

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686



Gambar 1 Grafik Outer Model
Sumber : Olah data primer, 2025

Uji Validitas

Dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Convergent Validity

Convergent validity atau validitas konvergen berarti bahwa sejumlah indikator secara konsisten mengukur satu variabel laten yang sama. Suatu indikator dinyatakan valid apabila semua nilai *outer loading* > 0.5. Berikut ini merupakan hasil perhitungan *convergent validity* berdasarkan nilai loading yang diperoleh.

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.777			
X1.2	0.717			
X1.3	0.745			
X1.4	0.776			
X1.5	0.730			
X1.6	0.756			
X1.7	0.741			
X1.8	0.719			
X2.1		0.765		
X2.2		0.785		
X2.3		0.745		
X2.4		0.726		
X2.5		0.764		
X2.6		0.749		
X3.1			0.728	
X3.2			0.772	
X3.3			0.783	
X3.4			0.743	
X3.5			0.754	
X3.6			0.707	
X3.7			0.724	
X3.8			0.731	
Y1				0.736
Y2				0.794
Y3				0.765
Y4				0.766
Y5				0.726
Y6				0.744
Y7				0.726
Y8				0.742

Gambar 2 Outer Model
Sumber : Data primer diolah, 2025

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

Tabel 1
Nilai Outer Model

X1	X2	X3	Y
0.777	0.765	0.728	0.736
0.717	0.785	0.772	0.794
0.745	0.745	0.783	0.765
0.776	0.726	0.743	0.766
0.730	0.764	0.754	0.726
0.756	0.749	0.707	0.744
0.741		0.724	0.726
0.719		0.731	0.742

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*, ditunjukkan oleh nilai outer loading yang semuanya lebih dari 0,6. Nilai masing-masing indikator berada dalam rentang 0,716 hingga 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sudah cukup merepresentasikan variabel yang diukur. Selanjutnya, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji *discriminant validity*.

Discriminant Validity

Pengujian *Discriminant validity* mengacu pada nilai *avarange variance extracted* (AVE), yaitu AVE disyaratkan lebih dari 0,5 (Ghozali, 2015). Berikut diperoleh hasil perhitungan discriminant validity menggunakan nilai AVE, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Averange Variant Extracted

Variabel	*Average Variance Extracted*
X1	0.556
X2	0.571
X3	0.552
Y	0.563

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 nilai AVE untuk setiap konstruk telah memenuhi ketentuan, yakni di atas 0,5. Konstruk dengan nilai AVE tertinggi adalah dukungan atasan, sementara yang terendah adalah pengembangan karir. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah lolos uji *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *composite reliability*. Menurut (Ghozali, 2015) kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki *composite reliability* lebih dari 0,6. Berikut ini adalah hasil perhitungan composite reliability yang diperoleh sebagai berikut:

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

Tabel 3
Nilai Composite Reliability

Variabel	*Composite Reliability*
X1	0.888
X2	0.851
X3	0.887
Y	0.894

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* di atas 0,6 sehingga kuesioner dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Untuk mendukung hasil tersebut, reliabilitas juga diuji melalui nilai *cronbachs alpha*. Jika nilai *cronbachs alpha* melebihi 0,7 maka instrumen dinyatakan reliabel. Adapun hasil perhitungan cronbachs alpha yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4
Nilai Cronbach's Alpha

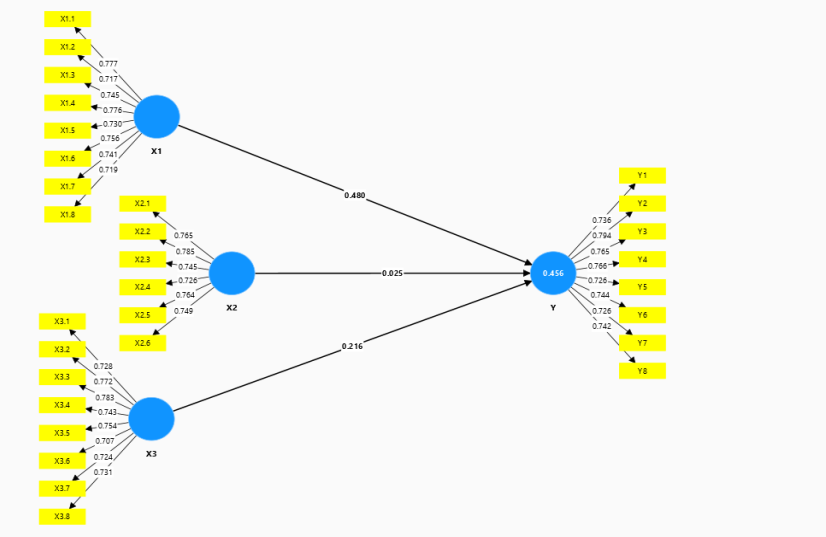
Variabel	*Cronbach's Alpha*
X1	0.886
X2	0.850
X3	0.884
Y	0.889

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Evaluasi *Inner Model*

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS versi 4. Model konseptual yang dianalisis digambarkan dalam bentuk skema pada aplikasi tersebut.



Gambar 3 Inner Model
Sumber : Data Primer Diolah, 2025

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, nilai coefficient of determination (R-Square) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel endogen dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya dalam model. Apabila nilai R^2 berada di atas 0,67, maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dikategorikan kuat. Nilai antara 0,33 hingga 0,67 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan nilai antara 0,19 hingga 0,33 menunjukkan pengaruh yang lemah (Ghozali, 2015). Data nilai signifikansi model prediksi dalam pengujian mosel struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* dibawah ini :

Tabel 5
Uji T Persial

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	*Original Sample*	*T-Statistik*	*P Values*
H1	X1 => Y	0.480	3.358	0.001
H2	X2 => Y	0.025	0.227	0.820
H3	X3 => Y	0.216	1.452	0.147

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 3.358. Sedangkan dukungan atasan (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bernilai 0.227, dan pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 1.452.

Uji F Simultan

Uji f bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi secara keseluruhan, dengan melihat apakah semua variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut signifikan, artinya variabel-variabel independen yang diuji secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan. Berikut hasil uji f simultan dalam penelitian ini :

Tabel 6
Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1888.652	3	629.551	27.952	.000[b]
	Residual	2500.009	111	22.523		
	Total	4388.661	114			

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 27.952 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat menjelaskan

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

hubungan antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji *R-Square*

Dalam mengevaluasi model struktural, langkah awal yang dilakukan adalah menilai nilai R-Square pada setiap variabel laten endogen maupun variabel intervening sebagai indikator kekuatan prediktif dari model tersebut. Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 dikatagorikan sedang (moderate) dan 0,25 menunjukkan model yang lemah. Adapun hasil perhitungan R-Square dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Y	0.456

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0,456 atau 45,7%. Karena nilai tersebut kurang dari 50% maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh konstruk X terhadap Y tergolong dalam aktegori moderat. Sementara itu, sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Pada pengujian satu arah (one-tailed), nilai t hitung harus lebih besar dari 1,66 dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut disajikan tabel 7 yang menampilkan nilai T Statistic dan P-Values sebagai hasil dari hipotesis.

Tabel 8
Nilai T Statistic dan P-Values

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	*T-Statistik* (1,66)	*P Values* (< 0,05)	Keterangan
H_1	X1 => Y	3.358	0.001	H_1 Diterima
H_2	X2 => Y	0.227	0.820	H_2 Ditolak
H_3	X3 => Y	1.452	0.147	H_3 Ditolak

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai T *Statistik* 3,358 >1,66 dan nilai P *Values* 0,001<0,05 maka hipotesis diterima.
b. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Dukungan Atasan (X2) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai T *Statistik* 0,227<1,66 dan nilai P *Values* 0,820>0,05 sehingga hipotesis ditolak.
c. Hipotesis 3 menunjukkan Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), ditandai dengan nilai T *Statistik* 1,452<1,66 dan nilai P *Values* 0,147>0,05 maka hipotesis ini juga ditolak.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di PT Ciomas Adisatwa Lampung

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,358, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,66 dan p-value sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Artinya, semakin baik kerjasama tim yang terjalin di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kepercayaan antarkaryawan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja. Bagi karyawan generasi Z yang sangat menghargai interaksi tim yang positif, kerja sama tim menjadi salah satu pemicu utama motivasi dalam bekerja. Adanya kejelasan tujuan bersama, saling memberikan motivasi, dan koordinasi yang baik dalam penyelesaian tugas, membuat mereka merasa lebih terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh (Wijaya et al, 2022) dalam judul *"*Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Semarang*"* menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan karena menciptakan komunikasi yang efektif dan sinergi kerja. (Hamiruddin et al, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Polewali Mandar" juga membuktikan bahwa kerjasama tim meningkatkan tanggung jawab dan dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu (Saffanah et al, 2022) dalam *penelitian* "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan" menyimpulkan bahwa kerjasama tim yang solid memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang secara langsung mendorong motivasi kerja.

2. Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di PT Ciomas Adisatwa Lampung

Penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Atasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 0,227 dan p-value sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk dukungan dari atasan, dalam konteks penelitian ini, belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan generasi Z mungkin tidak merasakan dukungan tersebut secara konkret, baik dalam bentuk pendampingan, pemberian arahan, maupun pengakuan terhadap kinerja, sehingga kontribusinya terhadap motivasi menjadi rendah.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ekowati & Finthariasari, 2021) yang berjudul "Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto" menemukan bahwa perhatian dan keterlibatan atasan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Penelitian (Hidayatullah & Kurniawan, 2023) yang berjudul "Peran Dukungan Atasan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial" juga menyatakan bahwa dukungan emosional dan profesional dari atasan sangat penting dalam menumbuhkan rasa aman dan motivasi kerja. Selanjutnya (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Atasan terhadap Motivasi Kerja Karyawan" menyimpulkan bahwa atasan yang mampu memberikan bantuan saat menghadapi kendala pekerjaan dan mendengarkan aspirasi bawahan berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di PT Ciomas Adisatwa Lampung

Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam penelitian ini, dengan nilai t-statistik sebesar 1,452 dan p-value sebesar 0,147. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara teoritis pengembangan karir merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja, namun dalam konteks penelitian ini belum mampu memengaruhi motivasi secara nyata. Karyawan mungkin belum merasakan manfaat langsung dari program pengembangan karir atau merasa tidak memiliki jalur karir yang jelas dalam perusahaan, sehingga tidak mendorong peningkatan motivasi kerja secara signifikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap motivasi kerja. (Yolinza & Marlius, 2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman" menyimpulkan bahwa adanya peluang pengembangan karir yang jelas meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai. Demikian juga, penelitian oleh (Fauzi et al, 2022) berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel" menyatakan bahwa pelatihan dan jenjang karir yang terstruktur memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja. Selain itu (Ervina, 2017) dalam penelitiannya "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan" menemukan bahwa program pengembangan karir yang berjalan efektif dan konsisten dapat meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Pengaruh Kerjasama Tim, Dukungan Atasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di PT Ciomas Adisatwa Lampung

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square), diperoleh nilai R^2 sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir, secara simultan berpengaruh sebesar 45,6% terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 54,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hasil ini berada pada kategori sedang, artinya model ini memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan variasi motivasi kerja berdasarkan ketiga variabel tersebut. Meskipun hanya satu variabel (kerjasama tim) yang signifikan secara parsial, namun secara bersama-sama ketiga variabel mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi beberapa faktor organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja. (Puspitasari & Febrianti, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR" menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Mereka menekankan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek, tetapi oleh integrasi dari berbagai faktor yang saling melengkapi. Selain itu, (Sari & Prasetyo, 2021) juga menemukan bahwa kerjasama tim, kepemimpinan atasan, dan pengembangan karir secara simultan memengaruhi motivasi kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian mereka "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur". Hasil penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa pendekatan yang menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang termotivasi.

Dengan demikian, meskipun dalam uji parsial tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun secara simultan ketiganya tetap memberikan pengaruh kolektif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat hanya fokus pada satu aspek, melainkan harus membangun sinergi antarberbagai elemen seperti kerjasama tim, peran atasan, dan kesempatan pengembangan karir untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan secara menyeluruh.

5. Kerjasama Tim, Dukungan Atasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di PT Ciomas Adisatwa Lampung Dalam Perspektif Bisnis Islam

Dalam perspektif bisnis Islam, kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir merupakan bagian penting dari nilai-nilai manajerial yang berlandaskan prinsip keadilan (*al-adl*), tanggung jawab (*amanah*), tolong-menolong (*ta'awun*), dan kasih sayang (*rahmah*). Kerjasama tim mencerminkan semangat *ukhuwah* (persaudaraan) dan *ta'awun*, di mana setiap anggota saling membantu dan bekerja sama bukan hanya untuk keuntungan duniawi, tetapi juga untuk keberkahan bersama. Dukungan atasan dalam Islam tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga moral dan spiritual; pemimpin dituntut untuk menjadi teladan, mendampingi, serta memfasilitasi pertumbuhan karyawan sebagaimana konsep *qiyadah* (kepemimpinan) yang adil dan penuh tanggung jawab. Sementara itu, pengembangan karir sejalan dengan prinsip *tazkiyah* dan *istikhlaf*, yaitu proses penyucian dan pengembangan potensi diri untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat.

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya."

Motivasi kerja dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai dorongan untuk mencapai target dunia, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai kolaboratif, kepemimpinan yang adil, dan peluang pengembangan yang proporsional, maka motivasi kerja karyawan tidak hanya meningkat secara profesional, tetapi juga spiritual. Dengan demikian, integrasi antara nilai-nilai manajemen modern dan prinsip-prinsip Islam sangat penting dalam membangun sistem kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan.

PENUTUP

Motivasi kerja dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai dorongan untuk mencapai target dunia, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai kolaboratif, kepemimpinan yang adil, dan peluang pengembangan yang proporsional, maka motivasi kerja karyawan tidak hanya meningkat secara profesional, tetapi juga spiritual. Dengan demikian, integrasi antara nilai-nilai manajemen modern dan prinsip-prinsip Islam sangat penting dalam membangun sistem kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan.

ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X
DOI: 10.34127/jrlab.v14i3.1686

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkhamidova, F. (2021). Herzberg ' s Two-Factor Theory Running head : HERZBERG ' S TWO -FACTOR THEORY Herzberg ' s Two -Factor Theory Organizational Communication. Journal of Human Reseources Management Research, 6(7), 1–90.

Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1, 130.

Budhiasa, Sudjana. Analisis Multivariate Dengan Aplikasi SEM PLS, 2016.

Djendoko, D. (2003). Motivasi Kerja. January.

Ekowati, S., & Finthariasari, M. F. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah …, 9(2), 313–326.

Ervina, M. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017, 7(2), 207–215.

Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2021). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 18(4), 225–232.

Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(3), 717–732.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1).

Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhdap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(2),

Heryana, A. (2020). Hipotesis Penelitian. Eureka Pendidikan, June, 1.

Herzberg, F. (2001). Frederick herzberg "teori dua faktor."

Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. Jurnal EK&BI, 6, 2620–7443.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316.

Imam Ghozali, Structural Equation Modeling – Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS) (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), 43.

Isnan, Martina, Soelaiman Sukmalana, Dhea Perdana Coenraad, and Windi Matsuko Danasasmita. "Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." Acman: Accounting and Management Journal 2, no. 2 (2022).

Jena, Lipsa, and Umakanta Nayak. "Theories of Career Development: An Analysis." Indian Journal of Natural Science 10, no. 60 (2020).

Kapur, Radhika. "Communication in the Modern Era," n.d.

Kerja, Pengaruh Prestasi, and Kerjasama T I M Dan. Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi CV Berkah Surya Abadi Kendal), 2024.

Khushk, Amir, Zhang Zengtian, Yang Hui, and Cynthia Atamba. "Understanding Group Dynamics: Theories, Practices, and Future Directions." Malaysian E Commerce Journal 6, no. 1 (2022).

Komunikasi, Pengaruh, Kerjasama Tim, D A N Pengembangan, Terhadap Semangat, Kerja Pegawai, Dinas Cipta, Karya Perumahan, Kawasan Permukiman, and Kabupaten Gresik. no. 11 (2024).

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Mitra Manajemen, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.

Manajemen, M. (2019). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 3(3), 138–151.

Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 6(2), 2614–2945.

Marliani, Lina. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor." Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara 6, no. 2 (2019).

Maulana, A. (2022). Analisis Validtas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. Jurnal Kualita Pendidikan, 3(3), 133–139.

Maulana, Andi. "Analisis Validtas, Reliabilitas, Dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa." Jurnal Kualita Pendidikan 3, no. 3 (2022).

Michael, Tomy. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua." Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 2017, 177.

Moore, Bret A, and Jeffrey E Barnett. "Oxford Clinical Psychology Military Psychologists ' Desk Reference." Case Studies in Clinical Psychological Science: Bridging the Gap from Science to Practice, no. August (2015).

Motivasi, P., Dan, K., Tim, K., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2022). The Effect Of Work Motivation And Teamwork On. 11(November), 518–533.

Motivasi, Pengaruh, Kerja Dan, Kerjasama Tim, Program Studi Manajemen, and Fakultas Ekonomi. "The Effect Of Work Motivation And Teamwork On" 11, no. November (2022).

Mukhamad Fathoni, M.Pd.I. Teknik Pengumpulan Data Penelitian. Jurnal Keperawatan, 2019.

Mustafa, Muhammad Sabir, and Universitas Ichsan Gorontalo. "Buku Ajar Metode Penelitian," no. January (2023).

Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.

Prof. Dr. Drs. H. Wakhinuddin S., M.Pd. "Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya," 2020, 1.

Purwanto. "Variabel Dalam Pendidikan." Teknodik 10, no. 18 (2019).

Putri, Winda. "Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya." Jurnal Ilmu Manajemen 7 (2019).

Quardona, Quardona, and Marisca Agustina. "Dukungan Emosional Dan Instrumental Dengan Interaksi Sosial Pada Pasien Isolasi Sosial." Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia 8, no. 02 (2019).

Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 23(2), 71.

Rahmayani, Willi Erika, and Tri Wikaningrum. "Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19." Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 23, no. 2 (2022).

Saffanah, A., Azza, Y., & Saffanah, Z. (2022). Pentingnya Kerja Sama Antar Pemimpin Demi Menunjang Kinerja Tim. May.

Saffanah, Arla, Yaumil Azza, and Zahra Saffanah. "Pentingnya Kerja Sama Antar Pemimpin Demi Menunjang Kinerja Tim," no. May (2022).

Samputri, Shinta Kumala, and Hastaning Sakti. "Dukungan Sosial Dan Subjective Well-Being Pada Tenaga Kerja Wanita." Jurnal Empati 4, no. 4 (2015). Sari Dan Paijan 222-237" XII, no. 2 (2022): 222–37.

Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker." Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis 17, no. 2 (2022).

Soewarlan, Santosa. Membangun Perspektif :, 2015.

Sulistiyowati, Wiwik. “Buku Ajar Statistika Dasar.” Buku Ajar Statistika Dasar 14, no. 1 (2017).

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Geografi Gea, 9(1).

Supardi, Endang. “Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.” Jurnal Geografi Gea 9, no. 1 (2016).

Suparyanto dan Rosad (2015. Pengantar Bisnis Islam Tinjauan Teori Dan Praktis. Suparyanto Dan Rosad (2015. Vol. 5, 2020.

Syahputra. (2022). Syahputra (2020). Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri, 4(3), 1–6.

Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran 2, no. 1 (2023).

Terhadap, Pengangguran, Ketimpangan Pendapatan, and Provinsi Riau Tahun. “Skripsi Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Kemiskinan Dan Pengangguran Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Provinsi Riau Tahun 2005-2019,” 2020.

Thomas, Kenneth W., and Ralph H. Kilmann. “Conflict Mode Instrument.” Profiile and Interpretive Report 1, no. 2 (2008).

Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). The Effect of Communication and Teamwork on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol, 2(3), 058–079. https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Publikasi Ilmu, 2(2).