

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI
KERJA ISLAMI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA CV MOKO KONVEKSI
SEMARANG)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

**Adira Rahma Trimas Putri
30401612047**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS
EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI
KERJA ISLAMI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA CV MOKO
KONVEKSI SEMARANG)**

Disusun Oleh :

Adira Rahma Trimas Putri
30401612047

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Semarang, 30 Agustus 2023
Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIDK. 8973810021

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA CV MOKO KONVEKSI SEMARANG)**

Disusun Oleh:

Adira Rahma Trimas Putri

NIM: 30401612047

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 30 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIDK : 8973810021

Penguji I



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIDN: 0608036601

Penguji II



Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol

NIDN: 0623078402

Usulan penelitian skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 30 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adira Rahma Trimas Putri

NIM : 30401612047

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : **“Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV Moko Konveksi Semarang)”** merupakan hasil karya saya sendiri dan dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pembimbing,

Semarang, 30 Agustus 2023



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIDK: 8973810021

Yang memberi pernyataan,

Adira Rahma Trimas Putri
30401612047



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nam : Adira Rahma Trimas Putri

Nim : 30401612047

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV Moko Konveksi Semarang)”

Dan menyetujuinya menjadi milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2023

Yang memberi pernyataan,



Adira Rahma Trimas Putri
30401612047

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nam : Adira Rahma Trimas Putri

Nim : 30401612047

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV Moko Konveksi Semarang)”

Dan menyetujuinya menjadi milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2023

Yang memberi pernyataan,



Adira Rahma Trimas Putri
30401612047

MOTTO

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS Al-Baqarah, 2:286)**

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata tuhan, *Prove Them Wrong*”

“gonna fight and don't stop, until you're proud”

“selalu ada harga dalam sebuah proses, Nikmati saja lelah-lelah itu.

Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“Terbentur, Terbentur, Terbentur, Terbentuk”

(Tan Malaka)

“Satu hal yang ingin aku lakukan esok, dari lubuk hatiku andaikan tujuan hidupku telah tercapai, pastilah tak aka nada kaya tersesat dan ku bisa terus berjalan kedepan, jejak langkah ini bukan tergesa-gesa, jika ku menoleh ku bersyukur kan adanya hari ini”

(JKT48)

“Kalau tuhan ga izinin kamu Bahagia, Tandanya Tuhan kirim kamu untuk buat orang bahagia dan tertawa”

(Ashel JKT48)

Abstrak

Usulan penelitian ini diajukan guna mengidentifikasi mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kepuasan kerja pada CV Moko Konveksi Semarang, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV MokoKonveksi Semarang, pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja SDM pada CVMoko Konveksi Semarang, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM pada CV MokoKonveksi Semarang, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada CV MokoKonveksi Semarang. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau explanatory research dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel pada penelitian ini mencakup kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja Islami, lingkungan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Moko Konveksi Semarang yang berjumlah 82 orang. Sampel ialah bagian dari anggota populasi terjangkau yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian melalui teknik sampling Potale, Rocky (2015). Mengingat populasi hanya sebesar 82 karyawan, maka layak untuk diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer diperoleh dari kuesioner. Pemilihan sampel akan menggunakan metode non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak semua populasi dapat menjadi sampel. Analisis data menggunakan metode SPSS. Hasil penelitian menunjukkan. Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja Islami, lingkungan kerja

Abstract

This research proposal is proposed to identify the influence of Islamic Work Motivation on job satisfaction at CV Moko Konveksi Semarang, the influence of the work environment on job satisfaction at CV Moko Konveksi Semarang, the influence of Islamic Work Motivation on HR performance at CV Moko Konveksi Semarang, the influence of the work environment on HR performance at CV Moko Convection Semarang, the effect of job satisfaction on HR performance at CV Moko Convection Semarang. The type of research that will be carried out is explanatory research, where this research aims to analyze the relationship between exogenous variables and endogenous variables. The variables in this study include performance, job satisfaction, Islamic work motivation, work environment. The population used in this study were all employees working at CV Moko Convection Semarang, totaling 82 people. The sample is part of the accessible population members who can be used as research subjects through the sampling technique Potale, Rocky (2015). Considering that the population is only 82 employees, it is appropriate to take all of them as a sample, so this research is a census research. This research uses quantitative methods with primary data obtained from questionnaires. Sample selection will use a non-probability sampling method, namely a sampling technique where not all of the population can be sampled. Data analysis uses the SPSS method. The research results show. Islamic Work Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Islamic Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction is not able to mediate the indirect influence of Islamic Work Motivation on employee performance. Job satisfaction is unable to mediate the indirect influence of the work environment on employee performance.

Keywords: *performance, job satisfaction, Islamic work motivation, work environment*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV Moko Konveksi Semarang)”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

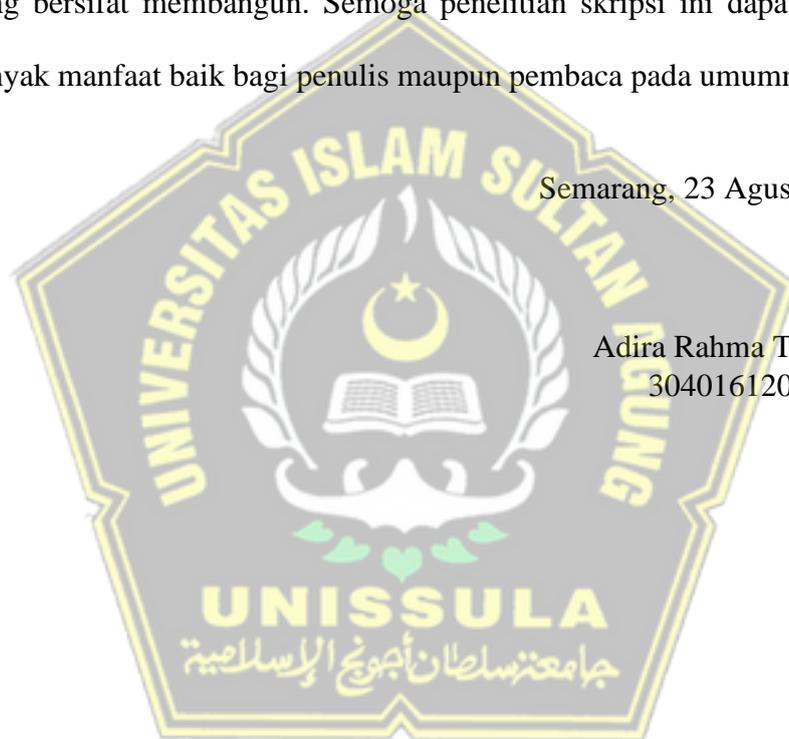
1. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM, yang telah memberi masukan sehingga penelitian yang dihasilkan membuahkan hasil maksimal.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.SI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua dan adikku tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar terus semangat dan pantang menyerah dalam menyusun penelitian skripsi ini.

6. Sahabat dan teman-teman terutama selama kuliah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan semangat tiada henti.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan penelitian skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari atas kurangnya kesempurnaan penelitian skripsi ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun pembaca pada umumnya.

Semarang, 23 Agustus 2023

Adira Rahma Trimas Putri
30401612047



Daftar Isi

Daftar Isi.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Tabel 1.1.....	6
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.4. Indikator Kinerja	13
2.2. Kepuasan kerja.....	15
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.2.3. Dampak Kepuasan Kerja.....	18
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.3. Motivasi Kerja Islami.....	20
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Islami.....	22
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja Islami.....	25
2.4. Lingkungan Kerja.....	26
2.4.2. Faktor efektivitas lingkungan kerja	27
2.4.3. Jenis Lingkungan Kerja	27
2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja	30
2.5. Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis	31
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja SDM	32
2.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM.....	33
2.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM	34
2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis	35

Gambar 2.1.....	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
3.2. Populasi dan Sampel	37
3.2.2. Sampel	37
3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	38
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	38
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
Tabel 3.1.....	41
3.5. Metode Analisis	42
3.5.2. Uji Instrumen.....	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3.2. Uji Multikolonieritas.....	44
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	44
3.5.4. Path Analysis	45
3.5.5. Pengujian Hipotesis	45
3.5.6. Koefisien Determinasi	46
3.5.7. Uji Sobel.....	47
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Penelitian	49
1.1.1 Jenis Kelamin	49
1.1.2 Umur	50
1.1.3 Pendidikan Terakhir.....	50
1.1.4 Lama Bekerja	51
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	52
4.3 Uji Validitas Instrumen	56
4.4 Uji Reliabilitas Instrumen	57
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5.1 Uji Normalitas	57
4.5.2 Uji Multikolinieritas	58
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	58
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	59

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)	61
4.8 Uji F	63
4.9 Uji Koefisien Determinasi	64
4.10 Uji Sobel	64
4.10 Pembahasan	66
1.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja	66
1.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	67
1.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	69
1.10.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
1.10.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V	74
PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan	76
5.4 Agenda Peneliti Selanjutnya	77
DAFTAR PUSTAKA	78
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Rekap Tabulasi Data.....	85
Lampiran 3 Deskriptif Statistik.....	89
Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen	90
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen.....	93
Lampiran 6 Uji Normalitas	95
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	96
Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas.....	97
Lampiran 9 Analisis Regresi Linear Berganda	98
Lampiran 10 Uji F.....	99
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi	100
Lampiran 12 UJI SOBEL.....	101

BAB I

PENDAULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia yang berkualitas berperan besar dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sedarmayanti (2010) dengan adanya standar kinerja pekerjaan dapat menetapkan tingkat kinerja SDM yang diharapkan dari pelaksana pekerjaan dan kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan. Tujuan pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk pedoman pengukuran kinerja secara aktual.

Menurut Thamrin (2012) kinerja SDM didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kesesuaian tugas (Mangkunegara, 2012). Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yang berasal dari lingkungan, motivasi, tindakan-tindakan rekan kerja, dan lingkungan social (Lamidi, 2008).

Rendahnya kinerja SDM dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan kerjasama. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik dan psikologis. Seorang pegawai yang merasa puas atas apa yang dikerjakannya, maka pegawai tersebut bersedia berkorban untuk mempertahankan pekerjaannya dan bersedia mempertahankan komitmen organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai pernyataan Begley dan Czajka dalam Tanuwibowo & Setiawan (2015) bahwa kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa tetap ingin bekerja pada perusahaan, bersedia berkorban dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang maksimal tidak akan tercapai jika tidak diimbangi dengan memberikan kepuasan bagi para karyawannya. Sebagai upaya mengembangkan perusahaan agar terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, perlunya peningkatan Kinerja SDM dan pemanfaatan potensi sumber daya yang ada. Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan Kinerja SDM yaitu dengan meningkatkan memperhatikan Motivasi Kerja Islami dalam diri karyawan. Organisasi harus memotivasi karyawannya untuk kinerja terbaik atau untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan motivasi adalah alat terbaik untuk meningkatkan kinerja. Menurut Widiawaty, *et.al*, (2018) motivasi yang paling kuat adalah Motivasi Kerja Islami karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui Motivasi Kerja Islami membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu, 2017; Widyaputra & Dewi, 2018 yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa bila motivasi intrinsik ditingkatkan, maka kinerja SDM meningkat. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Widyaputra & Dewi (2017) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa jika pemberian Motivasi Kerja Islami yang diberikan terhadap karyawan baik seperti memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

tanggung jawab, dan pengembangan, maka kinerja SDM terhadap perusahaan akan semakin tinggi.

Selain motivasi kerja Islami, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Azzahra (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja SDM. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto & Abdurrahman (2019) dimana semakin nyaman lingkungan kerja dapat membuat karyawan mampu bekerja secara optimal dan produktif. Dengan demikian lingkungan kerja harus didesain dengan baik sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Sejalan juga dengan hasil penelitian (Josephine & Harjanti, 2017; Lestary & Harmon, 2018) dimana lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja SDM. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Begitu halnya dengan CV Moko Konveksi Kota Semarang, yaitu salah satu konveksi yang produknya sudah tersebar diseluruh indonesia, dimana produknya dipasarkan di seluruh pusat perbelanjaan di seluruh Indonesia. Perusahaan Konveksi menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik. karena badan Usaha Home industri ini mempunyai target produksi dalam skala besar disetiap minggunya yang mana target tersebut sudah ditentukan oleh pihak mitra kerja dan harus memproduksi baju sesuai permintaan konsumen. Oleh sebab itu perusahaan berupaya terus untuk meningkatkan efektifitas kerja para karyawannya melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan sehingga para karyawan tersebut memiliki kemampuan menangani berbagai permasalahan baru yang muncul dalam dunia kerja.

Akan tetapi pada kenyataannya efektifitas kerja mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja SDM tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan Home industri ini. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingginya pertumbuhan penduduk di Kota Semarang yang terus meningkat tentu akan membuat masyarakat semakindinamis dalam beraktivitas. Hal inilah tentu akan semakin menambah tingginya tingkat kebutuhan masyarakat terhadap jasa konveksi. Akan tetapi tingginya permintaan jasa konveksi justru berimbang pada meningkatnya permintaan konsumen, bahkan semakin sulit terpenuhi bagi CV Moko Konveksi Semarang. Untuk itulah pihak perusahaan melakukan

berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja SDM, yaitu dengan penerimaan tenaga karyawan yang berpengalaman, adanya pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif dan kesejahteraan lainnya. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan tersebut belum menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut terlihat dengan menurunnya pendapatan yang diterima perusahaan, seperti dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Pendapatan Tahun 2019 (Dalam Rupiah)
CV Moko Konveksi Semarang

Bulan	Target	Realisasi	Persentase	Pertumbuhan
Januari	2.770.586.422	2.509.948.000	90,59%	-
Pebruari	2.640.340.621	2.379.952.000	90,14%	-0,45%
Maret	2.806.540.741	2.545.952.000	90,71%	0,58%
April	2.703.763.145	2.443.285.000	90,37%	-0,35%
Mei	2.510.578.449	2.250.145.000	89,63%	-0,74%
Juni	2.275.907.292	2.015.506.000	88,56%	-1,07%
Juli	2.498.701.294	2.238.148.500	89,57%	1,01%
Agustus	2.407.900.267	2.147.305.000	89,18%	-0,39%
September	2.296.183.803	2.035.550.000	88,65%	-0,53%
Oktober	2.246.021.318	1.985.462.000	88,40%	-0,25%
November	2.036.022.997	1.775.662.000	87,21%	-1,19%
Desember	1.984.716.480	1.724.255.000	86,88%	-0,34%
Rata-rata	2.431.438.569	2.170.930.875	89,16%	2,28%

Sumber: CV Moko Konveksi Semarang, 2019

Berdasarkan pendapatan yang diterima oleh CV Moko Konveksi Semarang dari target yang ditetapkan selama tahun 2019 fluktuatif, bahkan cenderung mengalami penurunan yang signifikan. Tingkat pendapatan yang diperoleh terus mengalami penurunan dan tingkat pertumbuhan menurun dengan rata-rata sebesar -2,28%. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan bahwa menurunnya kinerja

SDM terhadap pendapatan yang diterima disebabkan karena beban pekerjaan yang diberikan melalui target tidak diimbangi dengan insentif yang diterima. Sedangkan disisi lain karyawan diberikan batas waktu yang telah ditentukan sehingga hal itu mempengaruhi pendapatan yang diterima. Tingginya pembebanan kerja yang diberikan tentu akan mempengaruhi stres para karyawan, karena ada ancaman bagi karyawan yang tidak memenuhi target.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul, **“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDIKASUS PADA CV MOKO KONVEKSI SEMARANG)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dimaksudkan untuk mengungkapkan pokok-pokok pikiran, sehingga mudah dipahami secara jelas dan tidak terjadi penyimpangan yang terlalu jauh dari masalah yang sebenarnya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh CV Moko Konveksi Semarang belum optimalnya kinerja SDM, terlihat dengan menurunnya jumlah pendapatan yang diterima perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Moko Konveksi Semarang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV

MokoKonveksi Semarang?

3. Apakah Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja SDM pada CVMoko Konveksi Semarang?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM pada CV MokoKonveksi Semarang?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM pada CV MokoKonveksi Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kepuasan kerja pada CV Moko Konveksi Semarang

2. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadapkepuasan kerja pada CV Moko Konveksi Semarang

3. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja SDM pada CV Moko Konveksi Semarang

4. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadapkinerja SDM pada CV Moko Konveksi Semarang

4. Untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadapkinerja SDM pada CV Moko Konveksi Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berguna dimasa yang akan datang karena dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan riset tak hanya dari materi-materi yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

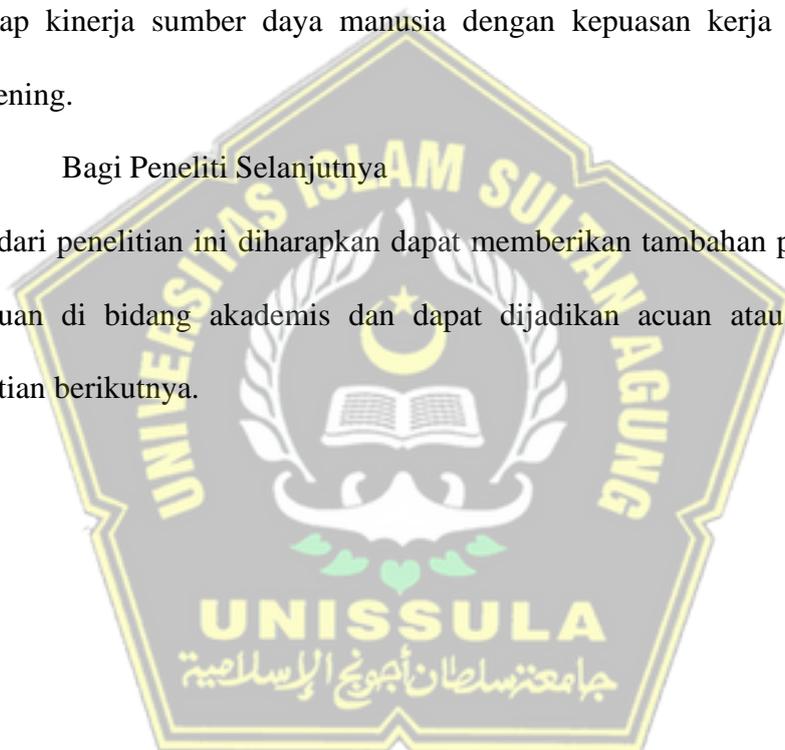
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan di bidang akademis dan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja SDM

2.1.1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda- beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis (2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja SDM adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Prabasari & Netra, (2013), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja SDM adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawabnya yang memberikan kontribusi kepada perusahaan.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) penilaian prestasi kerja atau kinerja SDM adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal – hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri Mathis (2016) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan

karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2011) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2015) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional
 - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja,

tingkat stres, kondisi fisik

pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh :

- a. Gaji
- b. lingkungan kerja
- c. budaya organisasi
- d. kepemimpinan
- e. motivasi kerja (motivation),
- f. disiplin kerja,
- g. kepuasan kerja,

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat dimensi – dimensi Kinerja SDM. Dimensi – dimensi Kinerja SDM adalah:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang

menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka Kinerja SDM tersebut sudah baik.

4. Kehadiran

Merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang jumlah kehadirannya sedikit.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja,

percaya diri,serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

2.2. Kepuasan kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berbagai aliran pemikiran dengan berbagai cara mencoba menjelaskan makna dari kepuasan kerja, Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa kepuasankerja adalah hal yang menyenangkan atau positif dari keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Penulis lain yaitu Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yangdimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa definisi tesbeutt maka definisi kepuasan kerja ini adalah reaksi emosional karyawan dalam kaitannya dengan aspek pekerjaan mereka dan tanggapan yang mereka alami di tempat kerja.

Kondisi ini menggambarkan betapa bahagianya karyawan dengan aspek pekerjaan mereka.Ini sampai batas tertentu berkonotasi bahwa, pekerja yang puas adalah orang yang puas dengan aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan kebahagiaan yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman seseorang. Konseptualisasi ini mempertimbangkan baik pengaruh (perasaan) dan kognisi (berpikir). Aspek kognisi inimempertimbangkan pendapat dan keyakinan pekerjaan sedangkan komponen mempengaruhi di sisi lain

terdiri dari perasaan dan emosi relatif terhadap pekerjaan (Saari & Judge, 2004). Singkatnya, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka yang menyiratkan apakah karyawan senang dan puas dalam memenuhi pekerjaan mereka keinginan dan kebutuhan di tempat kerja. Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, positif atau negatif pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Ada berbagai elemen yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dan aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Lebih lanjut kepuasan kerja pada dasarnya memiliki banyak segi dan segi-segi ini dapat diklasifikasikan menjadi dua dimensi yaitu:

1. Kepuasan intrinsik

Kepuasan intrinsik lebih banyak berkaitan dengan isi pekerjaan seseorang, seperti otonomi, variasi keterampilan, supervisi, tingkat tanggung jawab, dan lain-lain, sebagai sumber intrinsik kepuasan terdiri dari atribut kualitatif pekerjaan.

2. Kepuasan ekstrinsik

Kepuasan ekstrinsik dikaitkan dengan lingkungan kerja seseorang (kondisi kerja) seperti bonus, penghargaan berwujud, peluang promosi, keselamatan dan jam kerja. Kepuasan ekstrinsik bergantung pada faktor yang lebih nyata seperti kompensasi atau pekerjaan kondisi, tetapi tetap

mempengaruhi motivasi internal karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secata umum ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan antara lain Mangkunegara (2016) :

1. Penentu demografis

2. Penentu pekerjaan

Determinan kerja lebih mementingkan aspek intrinsik atau faktor yang berhubungan ke konten atau atribut pekerjaan seseorang (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Ini adalah faktor-faktornya seperti aktivitas, prestasi, kemampuan, otoritas, kemandirian, tanggung jawab, Kreativitas, variasi tugas, pengakuan dan umpan balik.

3. Penentu organisasi

Penentu organisasi lebih memperhatikan aspek ekstrinsik yang terkait dengan lingkungan kerja seseorang seperti kebijakan dan praktik perusahaan, keamanan kerja, kompensasi, kondisi kerja dan kemajuan

4. Faktor penentu sosial

Kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan faktor penentu sosial berikut:

- a. Layanan sosial - Sejauh mana karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu orang lain.
- b. Nilai-nilai moral - sejauh mana seorang individu berpendapat bahwa mereka tidak mau lakukan jika wajannya mengganggu nilai moral mereka.

- c. Status sosial - Kesempatan untuk menjadi 'seseorang' dalam komunitas.
- d. Perilaku pengawas: Kompetensi atasan saya dalam membuat keputusan.
- e. Rekan kerja - kepuasan kerja yang rendah dikaitkan dengan kurangnya rasahormat dari rekan kerja.

2.2.3. Dampak Kepuasan Kerja

Ada empat cara di mana karyawan dapat menanggapi ketidakpuasan menurut model EVLN (*Exit, Voice, Loyalty* dan *Neglect*)

Robbins & Judge (2019):

1. Keluar

Keluar atau niat untuk pergi sering disebut sebagai niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Ini adalah perkembangan terakhir dalam proses kognisi yang terdiri dari tiga elemen, yaitu, keinginan untuk diam, pikiran untuk berhenti, dan niat untuk mencari pekerjaan alternatif. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, karena *turnover* yang diharapkan lebih rendah dalam konteks tertentu. Kemudahan keluar dari organisasi dipengaruhi oleh budaya, yang mana pada gilirannya mempengaruhi pilihan pergantian sukarela.

2. Suara

Suara dalam hal ini diartikan sebagai segala upaya untuk berubah bukan untuk melarikan diri dari keadaan yang tidak menyenangkan. Suara mungkin melibatkan daya tarik otoritas yang lebih tinggi, baik itu di dalam atau di luar hierarki manajerial. Suara adalah respon konstruktif

yang bisa lebih konfrontatif.

3. Loyalitas

Loyalitas tinggi menghasilkan suara dan loyalitas yang rendah yang diproduksi. Ada juga karyawan yang mungkin merasa tidak puas tetapi tetap melakukannya diri mereka sendiri, menderita dalam keheningan, hari demi hari, hal yang percaya diri akan segera membaik.

4. Pengabaian

Ketika seorang karyawan mulai kurang memperhatikan kualitas, lebih sering terlambat bekerja, absen dari pekerjaan atau mengurangi tenaga kerja, dipandang sebagai pengabaian. Pengabaian dapat ditandai dengan kelesuan dan sikap apatis sering kali melalui keheningan karier. Ini dianggap sebagai aktivitas pasif itu mungkin memiliki konsekuensi negatif bagi perusahaan.

2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja seorang karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Seorang karyawan merasa senang pada pekerjaannya karena karyawan dapat mengerjakan mereka secara baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Karyawan tidak hanya sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga menyadari bahwa pekerjaan adalah sesuai yang sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Moral kerja positif merupakan kesepakatan batiniah yang ada dari dalam diri karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan kualitas yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi yang dibentuk dan diciptakan melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

2.3. Motivasi Kerja Islami

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja Islami

Motivasi kerja yaitu dorongan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012) Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Anwar, 2010). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010). Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari

ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Menurut Hasan (2009) motivasi kerja islami bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan). Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Al-Qur’an menyatakan:

“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat)
 “Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud) “Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut) Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

Motivasi Kerja Islami adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Widyaputra & Dewi (2017) Motivasi Kerja Islami merupakan perilaku yang berdasarkan perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak berdasarkan peraturan-peraturan, norma serta prinsip-prinsip, serta tanpa adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini kemudian menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak sewajarnya dan berkembang melalui proses sosialisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Islami merupakan motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Islami

Masing-masing ahli aliran perilaku membagi aliran tersebut dalam pandangan kritis yang terjadi selama waktu pengukuran Motivasi (Lutahn, 1995). Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dalam

dunia kerja sehingga Motivasi Kerja individu didalam organisasi bervariasi. Apabila pimpinan tidak dapat memahami perbedaan itu, maka ia tidak akan dapat memotivasi bawahannya secara efektif. Seorang karyawan mempunyai motivasi untuk memperoleh uang sebanyak-banyaknya,

2. Akan rajin bekerja keras dengan resiko pekerjaan yang tinggi, dibandingkan dengan karyawan lain yang mempunyai Motivasi mengutamakan keselamatan.
3. Karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan membutuhkan tipe pekerja yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada.
4. Karakteristik situasi kerja, karakteristik ini di tunjukkan dengan kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-masing individu dalam organisasi serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Guna mencapai kinerja SDM yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap perilaku individu para karyawan.

Kreitner & Kinicki (2014) mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi kerja terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang

lebih rendah telah terpenuhi.

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), merupakan kebutuhan pokok yang kita miliki, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*), merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, yaitu kebutuhan akan jaminan keamanan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), merupakan kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok dan rasa aman terpenuhi, seperti kebutuhan afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan.
4. Kebutuhan Ego (*Ego needs*), merupakan kebutuhan lanjutan yang muncul setelah kebutuhan di atas terpenuhi, seperti kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri seseorang dan reputasi seseorang.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-actualization needs*), merupakan kebutuhan tertinggi yang mendominasi bila kebutuhan pada tingkat lebih rendah telah terpenuhi, misalkan kebutuhan untuk menjadi orang yang dirasa bahwa kita memiliki kemampuan untuk mewujudkannya.

Lebih lanjut (Hasibuan, 2012) menyatakan pula bahwa cara terbaik untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Memberikan seseorang kenaikan gaji atau kondisi kerja yang lebih baik tidaklah dapat memotivasi kerja seseorang karena kebutuhan tingkat rendah memang dapat dipenuhi dalam waktu singkat. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka Motivasi Kerja selanjutnya adalah dengan

menawarkan uang yang lebih banyak atau kondisi yang lebih baik.

Cara yang tepat untuk memotivasi Kerja seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang tersebut memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi Kerja untuk memenuhi kriteria tanpa dalam upaya pemuasan kebutuhan tingkat tingginya seperti keberhasilan dan pengakuan. Namun proses untuk melakukan Motivasi Kerja dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi memang harus melalui pemenuhan kebutuhan tingkat rendahnya.

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja Islami

Adapun indikator dari motivasi kerja Islam menurut Anoraga & Prasetyo (2015) adalah sebagai berikut:

1. Aqidah

Motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman.

2. Muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja

3. Ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah “ubudiyah) yaitu tata aturan ilahi

yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM. Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al-Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya kaffah akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana manusia akan saling berkomunikasi dan berinteraksi dalam memecahkan suatu masalah yang muncul di kehidupan dan sebagai tempat manusia akan mendapatkan suatu masalah. Manulang (2010), lingkungan kerja adalah situasi, keadaan dan suatu kondisi yang mampu menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya, dalam penelitian ini adalah lingkungan non fisik (Siagian, 2009). segala sesuatu keadaan yang dapat menimbulkan

semangat kerja guna untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan.

2.4.2. Faktor efektivitas lingkungan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas psikologi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Siagian, 2009):

- a. Hubungan kerja antar pegawai
- b. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- c. Jalur komunikasi
- d. Suasana kerja
- e. Kondisi ruangan
- f. Penataan ruangan

2.4.3. Jenis Lingkungan Kerja

Macam-macam lingkungan kerja, meliputi (Siagian, 2009) :

1. Lingkungan fisik (penampilan), terdiri dari:

- a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, akan tetapi sampai saat ini perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada pegawai. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan komposisi warna yang digunakan.

- b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Didalam masyarakat terkenal suatu ungkapan “Kebersihan adalah Pangkal Kesehatan”, oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain akan mempengaruhi kesehatan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang bagi seseorang. Rasa senang dapat mempengaruhi seseorang agar lebih bergairah dalam bekerja. Namun demikian setiap pegawai harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

c. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk juga sinar matahari.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja, sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran fisik bagi para pegawai, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan rasa kelelahan bagi pegawai.

e. Musik

Musik akan mempengaruhi pada kejiwaan seseorang. Apabila dalam suatu perusahaan, musik yang diperdengarkan tidak

menyenangkan, maka akan lebih baik tanpa musik sama sekali.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, maka hal ini akan mendorong produktivitas kerja pegawai. Keamanan disini meliputi keamanan milik pribadi pegawai seperti : sepeda, sepeda motor, mobil, dimana pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Terganggunya konsentrasi akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan timbul banyak kesalahan atau kerusakan yang akibatnya akan menimbulkan kerugian.

2. Lingkungan non fisik (mental) terdiri dari :

1. Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Hal ini berguna untuk menjaga dan memperbaiki jalannya sistem informasi dalam perusahaan. Apabila jalur komunikasi sudah mampu terjalin dengan baik, maka akan sangat membantu dalam kegiatan operasional perusahaan.

2. Hubungan yang harmonis antar pegawai .

Hal ini akan berguna untuk menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja pegawai untuk bekerja.

Pada umumnya pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, tempat kerja yang nyaman, cukup terang, udara selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama sehingga tidak membosankan pegawai. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan rasa puas dikalangan pekerja, sehingga dengan cara ini dapat dikurangi atau dihindari adanya pemborosan waktu dan biaya tenaga kerja, merosotnya kesehatan pegawai atau kecelakaan kerja yang terjadi.

Lingkungan kerja yang aman dan hubungan kerja yang harmonis akan mempengaruhi suasana dalam bekerja, sehingga semangat dan kegairahan kerja meningkat dan pada akhirnya tingkat kinerja dapat berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi seseorang didalam memilih pekerjaan. Sekalipun nanti gaji yang akan diberikan padanya relatif besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan dia akan berfikir dua kali untuk mengambil keputusan apakah menerima atau menolak pekerjaan tersebut karena mungkin lingkungan dimanadia berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja akan menurun.

2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik mau pun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :
(Sugiarto & Abdurrahman, 2019)

1. Hubungan antar karyawan dalam suasana kondusif
2. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang baik
3. Fasilitas dan kenyamanan yang di berikan perusahaan

2.5. Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Abraham Maslow dalam Dessler (1997) mengemukakan bahwa secara teoritis Motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hierarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Cara terbaik untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Untuk mempertahankan dan terus meningkatkan Motivasi Kerja Islami pada karyawannya, seperti peningkatan tunjangan kesejahteraan, jenjang pangkat yang sesuai dan kenaikan gaji maka akan menciptakan kepuasan kerja. Secara teori semakin tinggi Motivasi Kerja Islami karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja intrinsik, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ahmad Taufiq (2016); dan I Ketut Andika Widyaputra dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari pernyataan di atas penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja Islami Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek dari bekerja, yaitu kondisi- kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi dimana karyawan itu bekerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman, udara yang segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Lingkungan kerja yang amandan sehat diperlukan oleh setiap orang, karena tempat kerja yang demikian seseorang dapat bekerja dengan tenang, sehingga hasil kerjanya dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Secara teori semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di perusahaan, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Mukti Wibowo, dan Mochamad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari pernyataan diatas penulis mengajukan hipotesis ke dua sebagai berikut :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja SDM

Maslow dalam Dessler (1997) mengemukakan bahwa secara teoritis Motivasi Kerja Islami terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan

perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Cara yang tepat untuk memotivasi kerja seseorang adalah dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang tersebut memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi kerja untuk memenuhi target dalam rangka upaya pemuasan kebutuhan tingkat tingginya seperti keberhasilan dan pengakuan. Secara teori semakin tinggi Motivasi Kerja Islami karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM. Sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja Islami karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja SDM.

Berdasarkan hasil penelitian Aditya Kamajaya Putra dan Agus Frianto (2017); Ahmad Taufiq (2016); Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja. Dari pernyataan di atas maka penulis mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut : H3 : Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan

lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006). Secara teori semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja SDM. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja, maka akan semakin menurunkan kinerja SDM.

Berdasarkan hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2019); Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2017); Mukti Wibowo, Mochamad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari pernyataan di atas maka penulis mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi individu maupun masyarakat. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Besar kecilnya tingkat kepuasan kerja pegawai, disamping berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan juga terkait dengan motivasi, artinya kepuasan kerja dapat tercapai dan bahkan meningkat, apabila adanya motivasi internal maupun eksternal atas hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Besar kecilnya

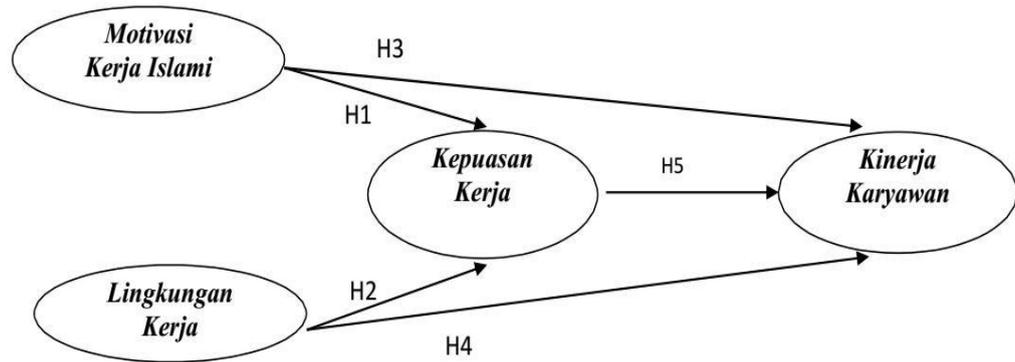
kepuasan kerja karyawan, disamping berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan juga terkait dengan peranan pimpinan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi individu maupun masyarakat. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mawarti (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

Penyusunan kerangka teori termasuk bagian yang sangat penting dan merupakan petunjuk tentang kematangan calon peneliti. Dalam penelitian ini, diketahui ada dua model, yaitu pengaruh tidak langsung dan langsung. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 (dua) model. Pada model pertama yaitu pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja Islami dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dijelaskan pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Sedangkan untuk model kedua, yaitu pengaruh langsung antara variabel Motivasi Kerja Islami, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja SDM seperti dijelaskan pada hipotesis ketiga, keempat dan kelima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Moko Konveksi Semarang yang berjumlah 82 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki

karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Shmailan, 2016). Sampel ialah bagian dari anggota populasi terjangkau yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian melalui teknik sampling Potale, Rocky (2015). Mengingat populasi hanya sebesar 82 karyawan, maka layak untuk diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Hal tersebut karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit, sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. (Arikunto, 2011).

3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Marzuki, 2012). Dalam hal ini data primer diperoleh secara langsung kuesioner yang diajukan pada CV Moko Konveksi Semarang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subyek penelitian (Marzuki, 2012). Data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari responden antara lain melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2009). Dalam penelitian ini kuesioner diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Moko Konveksi Semarang, kemudian skor yang mereka berikan diukur bagaimana persepsi mereka, kemudian di gunakan skala angka.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tatap muka secara langsung dengan karyawan berkaitan dengan permasalahan sehingga memperoleh keakuratan penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada CV Moko Konveksi Semarang.

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan peneliti dalam menentukan keakuratan penelitian, terkait permasalahan yang terjadi pada karyawan perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa:

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian
- b. Literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian
- c. Data perusahaan, diperoleh dari data yang mendukung penelitian, seperti data pendapatan perusahaan guna mengetahui permasalahan yang terjadi dengan mendukung penelitian.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variable di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala lazim digunakan. Berikut penjelasannya :

1. Variabel bebas merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur / faktor yang ada didalamnya yang menentukan / mempengaruhi adanya variabel- variabel yang lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah : Motivasi Kerja Islami (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)
2. Variabel terikat atau dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja sumber daya manusia (SDM) (Y).
3. Variabel Intervening, merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2017). Dalam hal ini adalah kepuasan kerja

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

o	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja SDM	hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawabnya yang memberikan kontribusi kepada perusahaan.	a. Kualitas(<i>Quality</i>) b. Kuantitas(<i>Quantity</i>) c. Ketepatan Waktu(<i>Timeliness</i>) d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerja Sama(Mathis, 2016)	Menggunakan skala likert 1= Sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4= setuju 5 =sangat setuju
2	Kepuasan kerja	sejauh mana orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka yang menyiratkan apakah karyawan senang dan puas dalam memenuhi pekerjaan mereka keinginan dan kebutuhan di tempat kerja.	a. Menyenangi Pekerjaannya b. Mencintai Pekerjaannya c. Disiplin Kerja d. Moral Kerja Positif (Hasibuan, 2015)	Menggunakan skala likert 1= Sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4= setuju 5 =sangat setuju
3	Lingkungan Kerja	suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan.	a. Hubungan antar karyawan dalam suasana kondusif b. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang baik c. Fasilitas dan kenyamanan yang di berikan perusahaan (Sugiarto & Abdurrahman, 2019)	Menggunakan skala likert 1= Sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4= setuju 5 =sangat setuju

o	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
----------	-----------------	-----------------------------	------------------	-------------------

4	Motivasi Kerja Islami	motivasi yang bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam	a. Aqidah b. Muamalah c. Ibadah Anoraga & Prasetyo (2015)	Menggunakan skala likert 1= Sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = cukup setuju 4= setuju 5 =sangat setuju
---	-----------------------	---	---	---

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2012). Dalam hal ini akan menjelaskan gambaran responden dan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel Motivasi Kerja Islami, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

3.5.2. Uji Instrumen

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam uji validitas menggunakan analisis faktor. Analisis faktor digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruksi atau variabel. Dengan analisis ini diketahui nilai kecakupan data dengan

melihat *Kaiser Meiyer Olkin* (KMO), dengan menggunakan analisis faktor maka item–itemyang tidak valid akan dikeluarkan dari variabel penelitian. Item – item penelitian ini dapat di analisis lebih lanjut apabila nilai KMO > 0,5 dan nilai signifikan Bartle test < 5%. Sedangkan validitas masing – masing item, sebuah item dinyatakan valid apabila memiliki nilai uji > 0,4.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dipercaya, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Cara menghitung tingka reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2017). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai r Cronbachalpha > 0,54 (Ghozali, 2017). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat normalitas data. Uji Normalitas yang digunakandalam penelitian adalah uji normalitas data. Analisis statistik digunakan mendeteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik. Teststatistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai *Kolmogorof Smirnof*. Apabila nilai

signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal, sebaliknya Apabila nilai signifikansi adalah lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2017)

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas mempunyairengaruh yang penting pada perkiraan koefisien regresi dan pada penggunaan umum perkiraan model. Menurut Ghozali (2017) kriteria terjadinya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya yaitu Nilai Variance inflation factor (VIF) adalah jika Nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolonieritas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabelindependen. Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Kriteria tidak terjadi problem heteroskedastisitas apabila probabilitas signifikanasinya di atas tingkat signifikansi sebesar

5%, sehingga disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.5.4. Path Analysis

Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan path analisis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variable terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi pada pengujian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y1 : a + b1X1 + b2X2 \quad \text{persamaan..... (1)}$$

$$Y2 : a + b1X1 + b2X2 + b3Y1 \quad \text{persamaan..... (2)}$$

Keterangan : جامعنا سلطان بأصوة الإسلام

a : Konstanta

b1, b2, b3 : Koefisien regresi partial

Y1 : Variabel intervening (Kepuasan kerja)

Y2 : Variabel Endogen (Kinerja SDM)

X1 : Motivasi Kerja Islami

X2 : Lingkungan kerja

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian path analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk menentukan pengujian, maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / terbukti.
- b. Jika t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / tidak terbukti.

3.5.6. Koefisien Determinasi

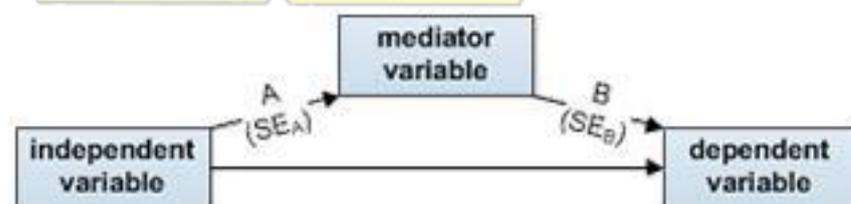
Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2017).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (R^2). Nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bias terhadap

jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted RSquare* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2017)

3.5.7. Uji Sobel

Dalam uji Sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab .



Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1. Ghazali (2017) pengujian

$$\sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$S_{ab} =$

Dimana :

$a =$ Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)

$b =$ Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)
 $ab =$ Hasil kali Koefisien korelasi X dengan

Koefisien korelasi Y1
 $S_a =$ Standar error koefisien a

$S_b =$ Standar error koefisien b

$S_{ab} =$ Standar error tidak langsung (indirect effect)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terjadi pengaruh mediasi.
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja sdm melalui motivasi kerja Islami dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk responden pada penelitian ini karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG dengan jumlah sebanyak 82 responden. Deskripsi terkait responden penelitian dijelaskan pada tabel berikut:

1.1.1 Jenis Kelamin

Terkait deskripsi jenis kelamin responden dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	34,14 %
Perempuan	54	65,85 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data jenis kelamin responden tersebut maka diketahui bahwa jumlah responden perempuan terbukti lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Untuk laki-laki berjumlah 28 karyawan sementara perempuan 54 karyawan. Ini berarti bahwa responden perempuan lebih banyak yang bekerja di CV MOKO KONVEKSI SEMARANG dibandingkan laki-laki. Hal ini karena perempuan lebih banyak mendominasi bekerja di pabrik karena kebutuhan keluarga yang banyak sehingga perempuan juga ikut bekerja. Perempuan lebih teliti saat

bekerja di bidang konveksi.

1.1.2 Umur

Umur responden dalam penelitian ini sebagai gambaran pengalaman karyawan berdasarkan rumus Studgers, yaitu rumus untuk mengetahui panjang kelas dan interval kelas masing-masing usia responden (Sugiyono,2013). Berdasarkan hasil dari perhitungan penentuan rentang kelas untuk umur responden maka didapatkan hasil umur responden sebagai berikut.

Untuk hasil analisis deskripsi umur responden dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
20-35 Tahun	60	73,17%
36-46 Tahun	17	20,73%
➤ 46 Tahun	5	6,09%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data umur responden tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 20 hingga 35 tahun sebanyak 60 karyawan sementara jumlah responden paling sedikit berumur >46 tahun sebanyak 5 karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya usia muda yang masih produktif dengan usia 20 hingga 35 tahun, usia tersebut merupakan usia yang bagus untuk bekerja dan berkarya. Maka dari itu karyawan di perusahaan lebih banyak usia mudanya.

1.1.3 Pendidikan Terakhir

Untuk hasil analisis deskripsi pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	46	56,09 %
D3	10	12,19%
S1	26	31,70%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data pendidikan terakhir tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 46 karyawan atau 56,09%. Sementara jumlah responden paling sedikit merupakan tamatan D3 dengan jumlah sebanyak 10 responden atau 12,19 %. Keterangan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan merupakan responden dengan pendidikan SMA yang masih tinggi yaitu 46 karyawan. Responden pada penelitian ini lebih dominan dengan Pendidikan terakhir SMA karena orang dengan pendidikan terakhir tersebut memiliki kebutuhan untuk bekerja di perusahaan.

1.1.4 Lama Bekerja

Untuk hasil analisis deskripsi lama bekerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Data Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0-3	40	48,780%
4-6	29	35,36%
7-10	13	15,85 %
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data lama bekerja tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki lama bekerja 0-3 dengan jumlah sebanyak 40 karyawan atau 40%. Sementara jumlah responden paling sedikit 7-10 lama bekerja dengan jumlah sebanyak 13 responden atau 15,85 %. Lama bekerja di CV MOKO KONVEKSI SEMARANG membuktikan bahwa karyawan dengan lama bekerja dominan pada

0-3 lama bekerja, hal ini karena karyawan dengan tingkat lama bekerja tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga harus masih bekerja dengan tahun ke 0-3.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis variabel secara deskriptif ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana penilaian responden terhadap variabel penelitian yang ditanyakan berdasarkan pada hasil jawaban dari pihak responden atas lembar kuesioner yang dibagikan. Untuk penilaian responden terhadap variabel yang ditanyakan dibagi menjadi 3 kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan klasifikasi nilai interval sebagai berikut:

$I = (\text{Nilai Skala Likert Tertinggi} - \text{Nilai Skala Likert Terendah}) : 3$ (Jumlah Kategori Kelas)

$I = 1,33$

- Nilai Klasifikasi Rendah = 1,00 -2,33
- Nilai Klasifikasi Sedang = 2,34 – 3,37
- Nilai Klasifikasi Tinggi = 3,37 – 5,00

1. Motivasi Kerja Islami

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Motivasi kerja Islami :

Tabel 4. 5
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Islami

Indikator		Motivasi Kerja Islami					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Aqidah	F	2	0	0	32	48			
	Jumlah	2	0	0	128	240	370	4.512195	Tinggi
Muamalah	F	2	0	0	35	45			
	Jumlah	2	0	0	140	225	367	4.47561	Tinggi
Ibadah	F	2	0	0	38	42			
	Jumlah	2	0	0	152	210	364	4.439024	Tinggi
Jumlah								13.42683	
Rata-rata								4.47561	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif Motivasi kerja Islami yang dijelaskan dalam tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata deskriptif variabel sebesar 4,47. Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Indikator		Lingkungan Kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Hubungan antar karyawan dalam suasana kondusif	F	2	7	7	30	36			
	Jumlah	2	14	21	120	180	337	4.109756	Tinggi
Hubungan pimpinan dengan karyawan yang baik	F	2	15	6	24	35			
	Jumlah	2	30	18	96	175	321	3.914634	Tinggi

Fasilitas dan kenyamanan yang di berikan perusahaan	F	1	8	11	31	31			
	Jumlah	1	16	33	124	155	329	4.012195	Tinggi
Jumlah								12.03659	
Rata-rata								4.012195	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif lingkungan kerja tersebut maka dapat diketahui nilai rata-rata deskriptif variabel lingkungan kerja sebesar 4,012. Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya situasi, keadaan dan suatu kondisi yang mampu menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

3. Kepuasan Kerja

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Kepuasan Kerja :

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator		Kepuasan kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Menyenangi Pekerjaannya	F	1	6	4	20	51			
	Jumlah	1	12	12	80	255	360	4.390243902	Tinggi
Mencintai Pekerjaannya	F	1	9	8	32	32			
	Jumlah	1	18	24	128	160	331	4.036585366	Tinggi
Disiplin Kerja	F	1	11	5	34	31			
	Jumlah	1	22	15	136	155	329	4.012195122	Tinggi
Moral Kerja Positif	F	1	7	1	26	47			
	Jumlah	1	14	3	104	235	357	4.353658537	Tinggi
Jumlah								16.79268293	
Rata-rata								4.198170732	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 3)

Mengacu pada hasil analisis deskriptif kepuasan Kerja tersebut dapat diketahui

nilai rata-rata variabel sebesar 4,19. Penilaian ini tergolong pada klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Ini berarti bahwa sejauh mana orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka yang menyiratkan apakah karyawan senang dan puas dalam memenuhi pekerjaan mereka keinginan dan kebutuhan di tempat kerja.

4. Kinerja SDM

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Kinerja SDM:

Tabel 4. 8
Statistik Deskriptif Kinerja SDM

Indikator		Kinerja SDM					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kualitas(<i>Quality</i>)	F	1	1	4	28	48			
	Jumlah	1	2	12	112	240	367	4.47561	Tinggi
Kuantitas(<i>Quantity</i>)	F	1	8	5	30	38			
	Jumlah	1	16	15	120	190	342	4.170732	Tinggi
Ketepatan Waktu(<i>Timeliness</i>)	F	1	9	6	26	40			
	Jumlah	1	18	18	104	200	341	4.158537	Tinggi
Kehadiran	F	1	9	9	24	39			
	Jumlah	1	18	27	96	195	337	4.109756	Tinggi
Kemampuan Bekerja Sama	F	1	5	2	30	44			
	Jumlah	1	10	6	120	220	357	4.353659	Tinggi
Jumlah								21.26829	
Rata-rata								4.253659	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif Kinerja SDM tersebut teridentifikasi bahwa nilai rata-rata variabel sebesar 4,253 Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Keterangan ini

berarti bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggungjawabnya yang memberikan kontribusi kepada perusahaan.

4.3 Uji Validitas Instrumen

Analisis validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel penelitian apakah instrumen berupa kuesioner termasuk valid (tepat) atau tidak dalam menghasilkan nilai jawaban dari pihak responden. Berikut tabel hasil uji validitas:

Tabel 4. 9 Uji Validitas

Variabel	R-hitung Instrumen	Keterangan
Motivasi kerja Islami (X1) X1.1 X1.2 X1.3	0.865 0.776 0.808	Instrumen variabel motivasi kerja Islami valid
Lingkungan kerja (X2) X2.1 X2.2 X2.3	0.472 0.541 0.486	Instrumen variabel lingkungan kerja valid
Kepuasan kerja (Y1) Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4	0.545 0.451 0.510 0.527	Instrumen variabel kepuasan kerja valid
Kinerja Karyawan (Y2) Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5	0.456 0.434 0.641 0.546 0.506	Instrumen variabel kinerja karyawan valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

Ketentuan rtabel :

$$df = n - k$$

$$df = 82 - 2$$

$$= 80 (0,2172)$$

Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat teridentifikasi bahwa nilai r

hitung pada setiap variabel penelitian lebih tinggi dari nilai t tabel (0,2172) sehingga disimpulkan seluruh instrumen valid dalam menjelaskan variabel yang ditanyakan.

4.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Analisis reliabilitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel yaitu kuesioner apakah termasuk reliabel (konsisten) dalam menghasilkan nilai jawaban dari responden atau justru termasuk tidak reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja Islami (X1)	0.749	Instrumen Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.650	Instrumen Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.701	Instrumen Reliabel
Kinerja karyawan (Y2)	0.603	Instrumen Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

Dengan mengacu pada tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel motivasi kerja Islami, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih tinggi dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel penelitian yang digunakan untuk mencari data dari pihak responden termasuk reliabel mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah persebaran data-data kuantitatif di dalam penelitian termasuk normal atau tidak. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

Model Regresi	Signifikansi Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Model 1	0,051	Data Normal
Model 2	0,062	Data Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 6)

Untuk hasil uji normalitas penelitian yang dijelaskan pada tabel tersebut maka untuk model 1 diperoleh sebesar $0,051 > 0,05$ dan model 2 sebesar $0,062 >$

0,05. Ini mengindikasikan bahwa tingkat persebaran data-data kuantitatif tersebar secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Analisis uji multikolinieritas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah korelasi pada variabel independen penelitian untuk setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variance Factor	Inflation	Keterangan
Model 1			
Motivasi Kerja Islami (X1)	1,000		Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1,000		
Model 2			
Motivasi kerja Islami (X1)	1,024		Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1,000		
Kepuasan Kerja (Y1)	1,024		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 7)

Hasil analisis uji multikolinieritas setiap model regresi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* pada setiap variabel independen bernilai kurang dari 10,00 sehingga disimpulkan baik model regresi 1 maupun 2 terbukti bebas multikolinieritas atau masalah korelasi antara variabel independen.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Analisis uji heterokedastisitas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah heterokedastisitas di dalam model regresi penelitian. Berikut tabel hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Sig. Glestjer Test	Keterangan
Model 1		
Motivasi Kerja Islami (X1)	0,266	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan kerja (X2)	0,833	
Model 2		
Motivasi kerja Islami (X1)	0,051	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,095	
Kepuasan Kerja (Y1)	0,334	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Hasil analisis uji heterokedastisitas pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikansi uji Glestjer pada setiap variabel independen bernilai lebih tinggi dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi 1 maupun model regresi 2 bebas masalah heterokedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya nilai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada masing-masing model regresi penelitian. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Model 1				
Motivasi Kerja Islami (X1)	0,156	0,152	3,210	0,032
Lingkungan Kerja (X2)	0,245	0,371	4,322	0,045
Dependen: Kepuasan Kerja (Y1)				
Model 2				
Motivasi kerja Islami (X1)	0,598	0,457	4,524	0,040
Lingkungan Kerja (X2)	0,144	0,158	3,101	0,035
Kepuasan Kerja (Y1)	0,234	0,248	2,156	0,008
Dependen: Kinerja Karyawan (Y2)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 9)

Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berikut:

Persamaan 1:

$$Y_1 = 0,152 X_1 + 0,371 X_2$$

Keterangan:

1. Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja Islami (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1)
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja Islami (X_1) diperoleh sebesar 0,152 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja Islami terhadap kepuasan karyawan adalah positif. Artinya semakin baik nilai Motivasi Kerja Islami akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai Motivasi Kerja Islami akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,371 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.

Persamaan 2 :

$$Y_2 = 0,457X_1 + 0,158X_2 + 0,248Y_1$$

1. Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja Islami (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_2)
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja Islami (X_1) diperoleh sebesar 0,457 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik motivasi kerja Islami akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kinerja karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah motivasi kerja Islami akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,158 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik nilai lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan kerja akan berdampak pada penurunan nilai kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Y_1) diperoleh sebesar 0,248 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik nilai kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kinerja karyawan. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai kepuasan kerja akan berdampak pada penurunan nilai kinerja karyawan.

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk hasil analisis uji hipotesis-hipotesis yang diajukan pada penelitian ini

dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig.Uji t	Keterangan
H1: Motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja	0,032	H1 Diterima
H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja	0,045	H2 Diterima
H3: Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,040	H3 Diterima
H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,035	H4 Diterima
H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan	0,008	H5 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 9)

Dari hasil analisis uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel tersebut maka diperoleh keterangan hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi uji t motivasi kerja Islami diperoleh sebesar $0,032 < 0,05$.

Ini artinya Motivasi kerja Islami terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi uji t lingkungan kerja diperoleh sebesar $0,045 < 0,05$. Ini

artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t motivasi kerja Islami diperoleh sebesar $0,040 < 0,05$.

Ini artinya motivasi kerja Islami terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t lingkungan kerja diperoleh sebesar $0,035 < 0,05$. Ini artinya lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi uji t kepuasan kerja diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$. Ini artinya kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4.8 Uji F

Uji F dalam penelitian ini untuk menguji apakah model yang dibangun dalam penelitian ini layak atau tidak. Dari hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji F

Model Regresi	Signifikansi Uji F	Keterangan
Model 1	0,000	Variabel independen model 1 mampu berpengaruh simultan pada kepuasan kerja.
Model 2	0,000	Variabel independen model 2 mampu berpengaruh simultan pada kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 10)

Hasil uji F yang dijelaskan pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi 1 dan model regresi 2 mempunyai nilai signifikan uji F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini layak.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengidentifikasi besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dan memprediksi nilai variabel dependen pada setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Regresi	Adjusted R-Square	Keterangan
Model 1	0.620	Nilai persentase koefisien determinasi model 1 sebesar 62 %.
Model 2	0.524	Nilai persentase koefisien determinasi model 2 sebesar 52,4%.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 11)

Uji koefisien determinasi pada model 1 berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh 62% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja Islami dan lingkungan kerja mampu memprediksi serta menjelaskan kepuasan kerja sebesar 62%, sedangkan 38% dijelaskan oleh variabel lain. Pada model 2 diperoleh nilai 52,4 % yang berarti variabel motivasi kerja Islami, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu memprediksi dan menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52,4 %, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain.

4.10 Uji Sobel

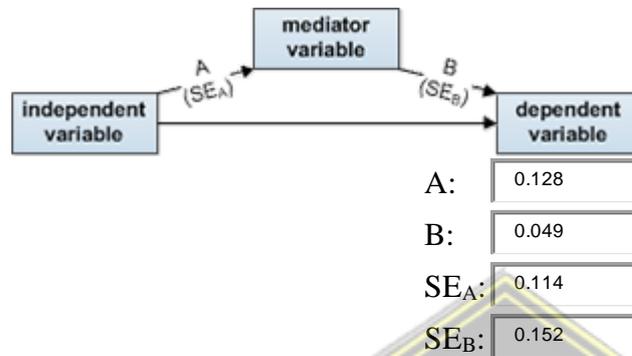
Untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung variabel bebas (X_i) terhadap variabel dependen (Y_2), digunakan uji Sobel Test pada strategi *Product of Coefficient*. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny

(Preacher dan Hayes, 2004).

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung motivasi kerja Islami

terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :



Sobel test statistic: 0.30985051

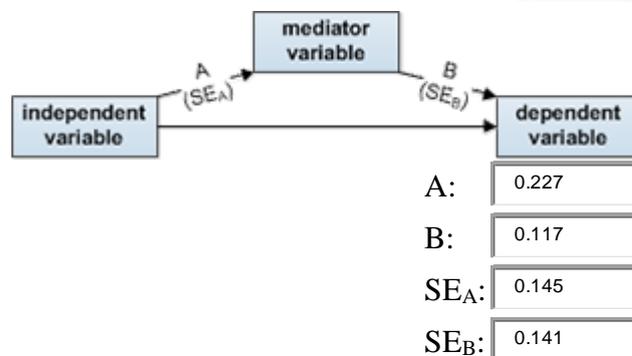
One-tailed probability: 0.37833732

Two-tailed probability: 0.75667464

Berdasarkan hasil kalkulasi sobel test diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.0985051. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada taraf 5% sebesar 0,2172. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



Sobel test statistic: 0.73316529

One-tailed probability: 0.23172881

Two-tailed probability: 0.46345763

Berdasarkan hasil kalkulasi sobel test diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,73316529. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada taraf 5% sebesar 0,2172. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG. Hasil ini didukung oleh Shodiqin (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Pada variabel Motivasi kerja Islami indikator tertinggi yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan variabel kepuasan kerja indikator tertinggi yaitu karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik. Sehingga hubungan antar indikator pada

kedua variabel motivasi kerja Islami dan kepuasan kerja yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik.

Pada variabel Motivasi kerja Islami indikator tertinggi yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan variabel kepuasan kerja indikator tertinggi yaitu karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik. Sehingga hubungan antar indikator pada kedua variabel motivasi kerja Islami dan kepuasan kerja yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik.

Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2001), Brahmasari (2008), Saleem et al. (2010), Ahmed et al. (2010), Ayub dan Rafif (2011), Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG. Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam

organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi Perusahaan yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada variabel lingkungan kerja indikator tertinggi yaitu Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan Sedangkan variabel kepuasan kerja indikator tertinggi yaitu karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik. Sehingga hubungan antar indikator pada kedua variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain dari penelitian tersebut, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Adapun hal yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah dimana pada penelitian ini lingkungan kerja menjadi variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat, sedangkan pada beberapa penelitian sebelumnya lingkungan kerja menjadi variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan beberapa penelitian lainnya adalah dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

4.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi tersebut muncul karena kebutuhan diri. Mulai dari kebutuhan terhadap perekonomian, jaminan ketenangan dan keamanan kerja, hubungan kerja antar pegawai yang menyenangkan, mengembangkan diri dan berkarir, hingga mendapatkan penghargaan. Suatu perusahaan pastinya akan memberikan stimulus untuk merangsang karyawannya berupa motivasi-motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang maksimal. Perusahaan berusaha membangun karyawannya dengan

motivasi kerja karyawan. Maka dari itu hasil hitung statistik diatas menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja Islami (X1) dengan kinerja karyawannya (Y).

Pada variabel Motivasi kerja Islami indikator tertinggi yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan indikator tertinggi yaitu karyawan bekerja dengan teliti agar kualitas produk tetap terjaga dengan baik. Sehingga hubungan antar indikator pada kedua variabel motivasi kerja Islami dan kinerja karyawan yaitu Rukun iman menjadi dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan bekerja dengan teliti agar kualitas produk tetap terjaga dengan baik.

Hasil yang didapat sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dori Mittra (2020), Erma Yusida (2021), Anggreany Hustia (2020), Yusuf (2022), dan Riyadi (2017). Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu pentingnya membangun motivasi kerja pada setiap perusahaan selain motivasi dari diri para karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhannya seperti yang disampaikan di atas.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dapat dikatakan sebagai pemenuhan atas kewajiban sebagai muslim. pemenuhan kebutuhan atau bias disebut menafkahi baik untuk diri sendiri maupun keluarga adalah suatu kewajiban bagi seorang muslim. Suatu kewajiban dalam Islam disyariatkan menjadi suatu ibadah kepada Allah SWT. Maka dapat juga dikatakan motivasi yang digunakan para pekerja sebagai ibadah kepada Tuhannya.

Adapun beberapa indikator yang menjadi faktor motivasi kerja karyawan tersebut adalah faktor peningkatan kemampuan karyawan, keahlian manajemen waktu, menambah kuantitas produksi, dan bekerja dengan cara yang efektif.

Dengan indicator tersebut bisa dikatakan motivasi kerja Islami sangat berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pekerjaan karyawan.

4.10.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pada variabel lingkungan kerja indikator tertinggi yaitu Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan indikator tertinggi yaitu karyawan bekerja dengan teliti agar kualitas produk tetap terjaga dengan baik. Sehingga hubungan antar indikator pada kedua variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan karyawan bekerja dengan teliti agar kualitas produk tetap terjaga dengan baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.10.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 5 menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG. Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed, Balouch dan Hassan (2014) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan.

Pada variabel kepuasan kerja indikator tertinggi yaitu karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik. Sedangkan variabel kinerja karyawan indikator tertinggi yaitu karyawan bekerja dengan teliti agar kualitas produk tetap terjaga dengan baik. Sehingga hubungan antar indikator pada kedua variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik dan karyawan senang dan puas dapat melakukan pekerjaan yang menarik dan

Dengan kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat

Ali Idris dan Kalalinggi (2013) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Utama dan Stiven (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, Bagia, Yulianthini (2016) yang menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Hasil dari penelitian Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Mira et al. (2019) yang membuktikan bahwa antara kepuasan kerja memiliki hubungan positif, namun hubungannya tidak terlalu kuat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada CV MOKO KONVEKSI SEMARANG dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian pengaruh. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi kerja Islami yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi Perusahaan yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi tersebut muncul karena kebutuhan diri. Mulai dari kebutuhan terhadap perekonomian, jaminan ketenangan dan keamanan kerja, hubungan kerja antar pegawai yang menyenangkan, mengembangkan diri dan berkarir, hingga mendapatkan penghargaan. Suatu perusahaan pastinya akan memberikan stimulus untuk merangsang karyawannya berupa motivasi-motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang maksimal
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan. Jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat saran yang dapat disampaikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam hal menilai kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan serta dapat menjadi masukan bagi perusahaan.

2. Bagi Akademis dan peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk wawasan dan referensi khususnya dibidang sumber daya manusia.

5.3 Keterbatasan

Penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dengan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan, dalam pengumpulan data terdapat beberapa keterbatasan diantara lain :

1. Penelitian dilakukan hanya pada obyek CV MOKO KONVEKSI SEMARANG sebanyak 82 responden yang merupakan karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui google form kepada karyawan CV MOKO KONVEKSI SEMARANG, penyebaran menggunakan google form kurang efektif dan lebih baik menggunakan *hard file*.

5.4 Agenda Peneliti Selanjutnya

Agenda penelitian selanjutnya diharapkan antara lain :

1. Penelitian dilakukan hanya pada obyek CV MOKO KONVEKSI SEMARANG dengan sebanyak 82 responden. Diharapkan peneliti selanjutnya tidak hanya meneliti pada CV MOKO KONVEKSI SEMARANG
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan pendekatan terhadap responden dalam penyebaran kuesioner sehingga memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531.
<https://doi.org/10.20473/Vol2iss20157pp531-541>
- As'ad, M. (2015). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- Azzahra, A. A. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505–519.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal Of Productivity And Performance Management*.
<https://doi.org/10.1108/Ijppm-01-2018-0012>
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural. Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24.0. Update Bayesian Sem. In *Model Persamaan Struktural. Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24. Update Bayesian Sem*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
<https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i2.937>
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Pt. Bumi Aksara*.
- Mangkunegara. (2012). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. In

Jakarta:Ghalia Indonesia.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *Pt.Refika Aditama*.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja SDM Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Manajemen*, 2(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior 18th Edition. In *Academy Of Management Review*.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes And Job Satisfaction. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/Hrm.20032>
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Shmailan, A. S. Bin. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues In Business Management And Economics*.
- Siagian, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas Bumi Raksa*.
- Sugiarto, I., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja SDM Pt Jaringan Rajawali Nusantara Bandung Rajawali Nusantara Bandung Belum Gambar 1 : Paradigma Konseptual Terhadap 0kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(2), 1–6.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development/R&D). *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet. *Sugiyono. (2017). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet*.

Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Agora*.

Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja SDM. Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203.
<https://doi.org/10.28932/Jmm.V16i2.390>

Widiawaty, I. N., Rajindra, & Kadir, H. A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 479–494.

Retrieved From
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja SDM Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85–104.

Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja SDM Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P04>

