

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)**

SKRIPSI



Oleh

**MOH. AINUL YAQIN
NIM: 17510042**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**MOH. AINUL YAQIN
NIM: 17510042**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)**

SKRIPSI

Oleh
MOH. AINUL YAQIN
NIM: 17510042

Telah disetujui pada tanggal 29 November 2021



Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 201910011579

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)

SKRIPSI

Oleh
MOH. AINUL YAQIN
NIM : 17510042

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Ahmad Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP. 19711110201608011043

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 201910011579

3. Penguji Utama
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan

:()

:()

:()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Ainul Yaqin
NIM : 17510042
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 29 November 2021

Hormat saya,



Moh. Ainul Yaqin

NIM : 17510042

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat, ridho dan anugrah Allah SWT saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan tepat.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan keluarga saya. Yang selalu memberikan dukungan moril dan materil.

Terimakasih atas doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk saya. Semoga setiap pengorbanan yang Anda lakukan akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga Allah selalu melindungi ayah, ibu, dan adik di dunia dan memberi mereka rahmat serta kebaikan.

MOTTO

Ketika perbuatan yang kita kerjakan tidak merugikan dan dapat memberi manfaat bagi orang lain maka lakukanlah hal itu walaupun kecil

KATA PENGANTAR

Bismillah wal hamdulillah atas berkat Rahmat Allah SWT segala Puji Bagi-Nya Tuhan Semesta Alam. Shalawat serta salam saya limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan yang terang benderang yaitu agama Islam. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (studi di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah - mui jawa timur)

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si selaku dosen wali
5. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing Skripsi
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu, bapak, keluarga dan teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moral dan spiritual.
8. Kepada mas Masdar Fahmi, S.Pd.I selaku Kepala Bagian Sumber Daya Insani yang telah membantu saya dalam proses sebar kuesioner di KSPPS MUI Jawa timur
9. Kepada seluruh karyawan KSPPS MUI Jawa Timur yang telah membantu saya menyelesaikan Skripsi ini

10. Kepada teman-teman Kontrakan Al-Hazimiyah yang senantiasa mensupport, memotivasi, menemani serta menghibur dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Teman-teman seperjuangan di jurusan manajemen yang mensupport sekaligus memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Serta semua orang yang ikut serta dan tak bisa saya sebutkan namanya semuanya. Saya benar-benar ucapkan terimakasih.

Didalam kepenulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan kerendahan hati penulis berharap ada yang memberikan kritik dan saran yang membangun demi kebaikan kepenulisan peneliti. Peneliti juga ingin agar hasilnya nanti bisa bermanfaat bagi semuanya

Malang, 29 November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
نبذة مختصرة	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis	37
2.2.1. Teori Motivasi	37
2.2.1.1 Jenis-Jenis Motivasi	39
2.2.1.2 Prinsip-prinsip Motivasi	40
2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	41
2.2.1.4 Motivasi dalam Islam	42
2.2.2 Teori Kinerja.....	48
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	48

2.2.2.2	Kriteria kinerja.....	48
2.2.2.3	Indikator Kinerja.....	49
2.2.2.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	51
2.2.2.5	Kinerja dalam islam.....	51
2.2.3	Teori Komitmen organisasi.....	53
2.2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	53
2.2.3.2	Proses terjadinya komitmen organisasi	54
2.2.3.3	Indikator Komitmen Organisasi	55
2.2.3.4	Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	56
2.2.3.5	Komitmen organisasi dalam Islam	57
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	58
2.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
2.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	59
2.3.3	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai Variabel <i>Intervening</i>	60
2.4	Model Konseptual.....	60
2.5	Hipotesis Penelitian	61
BAB III	62
METODOLOGI PENELITIAN	62
3.1	Jenis Penelitian	62
3.2	Lokasi Penelitian.....	62
3.3	Populasi dan Sampel.....	63
3.3.1	Populasi.....	63
3.3.2	Sampel.....	63
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	63
3.5	Data dan Jenis Data.....	64
3.5.1	Data Primer	64
3.5.2	Data Sekunder	64
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.6.1	Skala Pengukuran.....	65
3.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	66
3.7.1	Variabel Penelitian.....	66

3.8 Uji Instrumen	70
3.8.1 Uji Validitas	70
3.8.2 Uji Reliabilitas	71
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	72
3.9.1 Uji Linieritas	72
3.10 Metode Analisis Data.....	72
3.10.1 Partial Least Square (PLS).....	72
3.10.2 Uji Mediasi dengan Sobel Test	74
BAB IV.....	76
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	76
4.1.1 Profil Singkat	76
4.1.2 Struktur Organisasi	78
4.1.3 Kegiatan Usaha KSPPS MUI Gresik Jawa Timur	80
4.1.4 Visi, Misi dan Motto KSPPS MUI Jawa Timur.....	81
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	82
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	84
4.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X)	85
4.3.2 Variabel Kinerja karyawan (Y).....	89
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	92
4.4 Uji Instrumen penelitian	95
4.4.1 Uji Validitas	95
4.4.2 Uji Reliabilitas	96
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	97
4.5.1 Uji Linieritas	97
4.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Squares (PLS)	
98	
4.6.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	98
4.6.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	104
4.7 Pembahasan	109
4.7.1 Pengaruh Motivasi kerja (X) Terhadap Kinerja karyawan (Y) secara langsung	109

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Langsung	113
4.7.3 Komitmen Organisasi (Z) Memediasi Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	117
BAB V	122
PENUTUP	122
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran	123
DAFTAR PUSTAKA.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	21
Tabel 2.2 Persamaan dan perbedaan penelitian	37
Tabel 3 1 Definisi operasional variabel	67
Tabel 4.1 struktur organisasi KSPPS MUI Jawa Timur	78
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	82
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia	83
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	83
Tabel 4.5 nilai rata-rata skor	84
Tabel 4.6 deskripsi variabel motivasi kerja (X).....	85
Tabel 4.7 deskripsi variabel kinerja karyawan (Y)	89
Tabel 4.8 deskripsi variabel komitmen organisasi (Z).....	92
Tabel 4.9 hasil uji validitas	95
Tabel 4.10 hasil uji reliabilitas	97
Tabel 4.11 hasil uji linieritas	98
Tabel 4.12 Nilai Convergent Validity Motivasi Kerja (X)	99
Tabel 4.13 Nilai Convergent Validity kinerja karyawan (Y).....	100
Tabel 4.14 Nilai Convergent Validity komitmen organisasi (Z)	101
Tabel 4.15 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	102
Tabel 4.16 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)	103
Tabel 4.17 Nilai Composite Reliability	104
Tabel 4.18 Nilai R Square.....	105
Tabel 4.19 hasil pengujian pengaruh langsung	107
Tabel 4.20 hasil pengujian pengaruh tidak langsung	108
Tabel 4.21 hasil uji sobel test.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 model konseptual.....	55
Gambar 4.1 Model hipotesis	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan Smartpls
- Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7: Surat penelitian
- Lampiran 8: Dokumentasi penelitian
- Lampiran 9: Bukti konsultasi
- Lampiran 10: Biodata peneliti
- Lampiran 11: Surat bebas plagiarisme

ABSTRAK

Yaqin, Moh. Ainul. 2021. SKRIPSI. “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH.,M.Ag

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Peran komitmen organisasi di sini sebagai keterkaitan karyawan dengan perusahaan untuk menumbuhkan rasa ikut memiliki yang menjadi daya Tarik untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah MUI Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Analisis data dilakukan dengan teknik Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. Subyek penelitian ini adalah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut; pertama Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan Kedua Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Yaqin, Moh. Ainul. 2021. THESIS. "Analysis of the Effect of Motivation on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable"

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Organizational Commitment

Work motivation is a mental state and human mental attitude that provides energy, encourages activity or movement and directs or channels behavior towards achieving needs that provide satisfaction or reduce imbalances. Strong work motivation has a great influence on employee performance. The role of organizational commitment here is as a link between employees and the company to foster a sense of belonging which is an attraction to improve performance. The purpose of this study was to determine whether or not there is a positive influence of work motivation on employee performance mediated by organizational commitment to the Savings and Loans Cooperative and Sharia Financing MUI East Java.

This research uses explanatory quantitative method. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) technique using SmartPLS software. The subjects of this study were 60 employees with a sampling technique using saturated samples. Data were collected using a questionnaire.

The results of this study indicate that work motivation has a direct effect on employee performance. The relationship between work motivation and employee performance is explained in the factors that affect performance, namely as follows; First, the ability factor. Psychologically, employees' abilities consist of potential abilities (IQ) and reality abilities (knowledge + skills), meaning employees who have an IQ above the average (IQ 110-120) with adequate education for their positions and skilled in doing daily work, then he will more easily achieve the expected performance. Second. Motivation Factors, Motivation is formed from the attitude of an employee in dealing with work situations. Motivation is a condition that moves employees who are directed to achieve organizational goals (work goals).

نبذة مختصرة

يقين ، محمد. عينول. 2021. أطروحة. "تحليل تأثير الدافع على أداء الموظف من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير تدخلي"

المشرف: أ. دكتور. H. محمد جعفر، M. Ag، SH.

الكلمات المفتاحية: الدافع في العمل ، أداء الموظف ، الالتزام التنظيمي

الدافع في العمل هو حالة ذهنية وموقف عقلي للإنسان يوفر الطاقة ، ويشجع النشاط أو الحركة ويوجه أو يوجه السلوك نحو تحقيق الاحتياجات التي توفر الرضا أو تقلل من الاختلالات. الدافع القوي للعمل له تأثير كبير على أداء الموظف. دور الالتزام التنظيمي هنا هو كحلقة وصل بين الموظفين والشركة لتعزيز الشعور بالانتماء وهو عامل جذب لتحسين الأداء. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير إيجابي لدوافع العمل على أداء الموظف أم لا بوساطة الالتزام التنظيمي للدخار والقروض التعاوني والتمويل المتوافق مع الشريعة MUI East Java.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي التوضيحي. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام تقنية Partial Least Square (PLS) باستخدام برنامج SmartPLS. شارك في هذه الدراسة 60 موظفًا باستخدام تقنية أخذ العينات باستخدام عينات مشبعة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن دافع العمل له تأثير مباشر على أداء الموظف. يتم شرح العلاقة بين دافع العمل وأداء الموظف في العوامل التي تؤثر على الأداء ، وهي على النحو التالي ؛ أولاً ، عامل القدرة. من الناحية النفسية ، تتكون قدرات الموظفين من القدرات المحتملة (IQ) وقدرات الواقع (المعرفة + المهارات) ، مما يعني الموظفين الذين لديهم معدل ذكاء أعلى من المتوسط (110-120 IQ) مع التعليم المناسب لمناصبهم والمهارات في القيام بالعمل اليومي ، فإنه سيحقق الأداء المتوقع بسهولة أكبر. ثانيًا ، عوامل التحفيز ، يتكون الدافع من موقف الموظف في التعامل مع مواقف العمل. الدافع هو شرط يحرك الموظفين الذين يتم توجيههم لتحقيق الأهداف التنظيمية (أهداف العمل)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Sehubungan dengan hal itu bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja dapat dikatakan sebagai output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik bernilai positif maupun negatif dimana kinerja karyawan dapat meningkat apabila adanya suatu faktor yang mendorongnya.

Selain itu peningkatan kinerja suatu organisasi membutuhkan suatu aspek didalamnya salah satunya motivasi. Motivasi merupakan suatu aspek penting bagi SDM dimana motivasi ini digunakan dalam penumbuhan komitmen serta sebagai peningkatan kinerja karyawan. Menurut Purwanto (2006:72) motivasi mengacu

kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi kerja bisa diartikan sebagai perilaku yang berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan oleh atasannya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Oleh karena itu motivasi kerja perlu dikembangkan lagi agar dapat meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan. Motivasi dikatakan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing, perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kinerja (performance) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen karyawan. Organisasi yang memiliki tujuan tanpa komitmen

adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Setiap Organisasi menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif. Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan karyawan.

KSPPS-MUI Jawa Timur merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang terletak di Gresik Jawa Timur tepatnya di Jl. Raya Bungah KM. 18 RT.04/RW.02 Desa Bungah Kec. Bungah Kab. Gresik. Yang secara dinamis dan berkelanjutan berusaha meningkatkan kinerja Karyawannya. Motivasi menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja serta menumbuhkan komitmen karyawan, karena tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui motivasi serta rasa komitmen yang tinggi sehingga timbul keterikatan antara organisasi dengan karyawan.

Dilansir berdasarkan hasil wawancara bagian SDI mengemukakan bahwa manajer atau atasan di KSPPS MUI Jawa Timur dalam memotivasi karyawannya selain dengan memberikan reward ada cara lain yaitu penumbuhan jiwa Spiritual, dengan cara atasan akan mengingatkan karyawan untuk melaksanakan sholat tahajud, dan juga mengadakan istighosah Bersama setiap 1 bulan sekali. Menurut keterangan kepala bidang bagian SDI mengemukakan bahwa 85 % dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 60 Anggota mengikuti arahan tersebut, tetapi 15% lagi

masih belum.

Alasan mengambil judul penelitian tentang “Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel Intervening” adalah: di era sekarang ini semakin banyaknya kasus mengenai protes kenaikan gaji, mogok kerja dan sebagainya dimana Ketika terdapat kejadian tersebut otomatis akan sangat merugikan bagi perusahaan yang terdampak, apalagi di era pandemi saat ini, maka dari itu diperlukan adanya Motivasi yang baik serta bagaimana atasan tersebut dapat menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi terhadap karyawan.

Alasan memilih lokasi penelitian di KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH MUI – JAWA TIMUR adalah koperasi ini merupakan satu-satunya koperasi milik MUI Jawa Timur sekaligus merupakan koperasi terbesar di kabupaten Gresik dimana sistemnya melahirkan jasa keuangan bebas riba. Hal tersebut dapat dibuktikan Berdasarkan hasil wawancara langsung Menurut keterangan H. Abdul muhith (ketua KSPPS MUI Jatim) mengatakan: “KSPPS MUI Jawa Timur ini sudah memiliki 12 kantor cabang dengan jumlah keseluruhan nasabah 22.000 lebih”. Selain itu yang menjadi pembeda dari yang lain Menurut keterangan KH. Mansoer Shodiq (ketua MUI kabupaten Gresik) yaitu semua pegawainya menjalankan ajaran islam. Seperti sebelum memulai kerja, mereka juga diwajibkan untuk sholat duha berjamaah dan membaca surat Waqiah.

Komitmen di dalam suatu organisasi sangatlah penting dikarenakan apabila komitmen karyawan ini menipis otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja yang baik di harapkan dapat menumbuhkan

juga komitmen karyawan yang baik pula. Secara umum manajer dalam memberikan motivasi terhadap karyawan adalah dengan cara pemberian kenaikan gaji/tunjangan yang tinggi, mungkin keputusan tersebut dapat diterima dikalangan tertentu saja, namun tidak semua peningkatan kinerja karyawan hanya dapat dilakukan dengan pemberian finansial tersebut akan tetapi manajer juga harus menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan agar dapat dijadikan motivasi oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi.

Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Karyawan sebagai Variabel *Intervening* telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun hasil penelitiannya tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya.

Penelitian tentang Motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Fidella (2014) dan Sitepu (2013) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maramis (2013) dan Wijayanti (2012) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang Komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* terhadap kinerja yang dilakukan Argensia (2014) dan Santoso (2017) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009)

dan Destikarini (2015) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (*gap*), perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai Analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Organisasional karyawan sebagai Variabel *Intervening*.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)”**

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur?
3. Bagaimana Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai Variabel *Intervening* pada KSPPS MUI Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Ingin menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur
2. Ingin menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur
3. Ingin menganalisis Pengaruh motivasi ke kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai Variabel *Intervening* pada KSPPS MUI Jawa Timur

1.4 Manfaat penelitian

- a. Bagi instansi Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya
- b. Bagi perusahaan, khususnya KSPPS-MUI Jawa timur, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- c. Bagi penulis, Untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan perbandingan dan acuan. Selain itu guna menghindari adanya kesamaan dengan penelitian ini.

Osman M. Karatepe, Mehmet Tekinkus (2006) Melakukan penelitian yang berjudul "*The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees*". dengan menggunakan Variabel Konflik pekerjaan keluarga (X1), Kelelahan emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3), dan Hasil kerja (Y). Sebanyak 363 kuesioner yang dapat digunakan diambil secara pribadi dari karyawan lini depan di lokasi penelitian. Tulisan-tulisan yang relevan diteliti untuk mendesain instrumen survei. Hubungan yang dihipotesiskan diuji menggunakan LISREL 8.30 melalui analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap organisasi. Hasil empiris juga menunjukkan bahwa kelelahan emosional memberikan efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Iva Chandraningtyas, M.Al Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami (2012) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)" dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), dan

Komitmen organisasional (Z). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling 98 orang responden dari populasi yang berjumlah 686 orang karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: variabel eksogen kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel endogen kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja masih diperlukan adanya peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan memberikan stimuli kepada karyawan.

Agustina Rahmah, Ahmad Alim Bachri, dan Anna Nur Faidah (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter (Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)” dengan menggunakan variabel Komitmen organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ektrinsik (X3), dan Kinerja (Y). Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Teknik penetapan sampel penelitian menggunakan stratified proporsional random sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dokter, disusul oleh motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasional.

Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)” dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja (Y). Populasi penelitian ini berjumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling sehingga sampel berjumlah 57 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

R. Jati Nurcahyo (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada “Abdi Dalem” Kadipaten Pakualaman Yogyakarta”. Dengan menggunakan variabel Kepemimpinan (X1), Kinerja (Y), Motivasi (Z1), Komitmen organisasi (Z2). Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung; yaitu melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja "abdi dalem". Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja "abdi dalem". Di sisi lain, Kepemimpinan bersama dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya "abdi dalem".

Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja

terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (Y1), dan Kinerja (Y2). Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu proportional random sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan didapat jumlah sampel sebanyak 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja melalui variabel antara Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Apridar and Marbawi Adamy (2017) Melakukan penelitian yang berjudul *“The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe”*. Dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2), Komitmen organisasi (Y1), dan Kewarganegaran (Y2). Metode analisis data dengan analisis model pengukuran dan analisis model struktur. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan Amos, metode analisis data dengan analisis model pengukuran dan analisis model struktur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dewi Santy (2017) melakukan penelitian yang berjudul *“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan*

komitmen organisasional sebagai variabel Intervening”. Dengan menggunakan variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y), dan Komitmen organisasi (Z). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non random sampling* dengan Teknik *purpose sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimas Muhammad Akbar, Heru Kurnianto Tjahjono, dan Rr. Sri Handari Wahyuningsih (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai rumah sakit pku muhammadiyah Bantul”. Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan Komitmen organisasi (Y). Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian analitik cross sectional dan explanatory research. Populasi berjumlah 348 pegawai rumah sakit dan jumlah sampel sebanyak 188 orang. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program LISREL. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan Secara parsial, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Harmay Adhiguna (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kantor badan pertanahan nasional kabupaten

sleman” dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Komitmen organisasional secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Lie Lianna, Suhana, Romadi (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja” dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), Kinerja (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi, Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante and Ruben Tuhumena, dan Anita Erari (2017) melakukan penelitian yang berjudul "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance" dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional (X1), komitmen

organisasi (X2), motivasi kerja (X3), perilaku organisasi kewarganegaraan (Y1), kinerja karyawan (Y2). pendekatan - Penelitian ini berlokasi di provinsi Papua khususnya di Sekretariat Kabupaten Provinsi Papua. metode analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Modelling dengan menggunakan AMOS Program. hasil penelitiannya menunjukkan bahwa OCB moderasi tidak mempengaruhi hubungan secara signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Sekretariat Kabupaten di Provinsi Papua.

Monica I. Rondonuwu, Adolfinia, dan Mirah H. Rogi (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di pt. hasjrat abadi manado. Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja (Y). Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana metode penelitian ini memperoleh data yang berbentuk angka dan telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi, komunikasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang rendah atau kurang terhadap kinerja karyawan.

Rasti Ardini dan Fadli (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi”. Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Disiplin kerja (X3), Kepuasan kerja (X4), dan Kinerja

(Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel berdasarkan kemudahan (Convenience Sampling). Convenience Sampling adalah prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apriwandi, dan Bayu Prasetya (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo)” dengan menggunakan variabel Kompensasi (X1), Kinerja (Y), Motivasi (Z1), dan Komitmen organisasi (Z2). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel disebar kepada 40 responden karyawan non manajemen PT.Ewindo. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Begitu pula secara simultan, variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dwi Hastuti (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal)” dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan (X3), Kinerja (Y), dan Komitmen kerja (Z). Jenis penelitian ini yaitu (explanatory

research) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah dibuat sesuai dengan indikator penelitian dan juga berdasarkan data sekunder. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, Variabel motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan.

Kusdi Raharjo, Nurjannah, Solimun dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018). Melakukan penelitian yang berjudul "*The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance*". dengan menggunakan Variabel Budaya Organisasi (X1), Desain Pekerjaan (X2), Komitmen Kerja (Y1), dan Kinerja (Y2). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebuah perusahaan nasional yang menawarkan jasa konsultasi, dari empat Kontraktor Badan Usaha Milik Negara besar Indonesia: PT. Perusahaan Yodya Karya, PT. Utama Karya, PT. Adhy Karya, PT. Waskita Karya Merujuk pada pendekatan pemodelan SEM dengan rata-rata populasi masing-masing perusahaan 600 karyawan, sampel yang akan dijadikan responden adalah 100 karyawan per perusahaan, dan total 100 4 perusahaan. $\frac{1}{4}$ 400 sampel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi dan Desain Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Komitmen Kerja. Demikian pula pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia juga signifikan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada hasil Desain Pekerjaan tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.

Mohamad Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan upt crew ka surabaya kota PT. kai daop viii melalui motivasi sebagai variabel intervening”. Dengan menggunakan variabel Komitmen (X1), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang populasinya adalah semua karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII yang berjumlah 189 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 129 karyawan dengan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Muhammad Abdillah Syawal (2018) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada cv. Mega jasa”. Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2), Komitmen organisasi (X3), dan Kinerja (Y). Penelitian ini adalah penelitian survei, pemilihan subjek dengan random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Muhammad Al-Musadieg, Nurjannah, Kusdi Raharjo, dan Solimun Solimun and Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018) melakukan penelitian yang berjudul "*The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*" dengan menggunakan variabel desain pekerjaan (X1), budaya organisasi X2), Motivasi kerja (M), Kinerja SDM (Y) populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga ahli dan tenaga terampil pelaku jasa konstruksi yang bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di PT tingkat pusat dan cabang tersebar di 11 cabang di wilayah Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (mediation effect). alat analisis yang digunakan yaitu path analysis hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja, pengaruh langsung dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia, dan terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. namun terdapat juga pengaruh tidak langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui motivasi kerja variabel mediasi.

Nabilla Pepri Pramita dan Budiono (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada organisasi non-profit (Studi pada Yayasan Yatim Mandiri). Dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Kinerja (Y), dan Komitmen organisasi (Z). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel

menggunakan nonprobability sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Motivasi signifikan positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

Muhammad Irfani Hendri (2019) melakukan penelitian yang berjudul "*The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*" dengan menggunakan variabel Kepuasan kerja (Z1), Komitmen Organisasi (Z2), Efek pembelajaran organisasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) pendekatan - Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN XIII (Perseroan Terbatas) di Kalimantan Barat, dengan kriteria pegawai kelas III – IV (akses populasi) yang berjumlah 130 karyawan Metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan teknik proporsional random sampling, yang didasarkan pada wilayah kerja (tiga wilayah kerja: Kantor Pusat, Kabupaten Kalimantan Barat I dan Kabupaten Kalimantan Barat II). alat analisis yang digunakan yaitu partial least square (PLS) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan organisasi komitmen, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rini dan Suhendri (2019) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas jaya utama”, dengan menggunakan variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y) dapat

disimpulkan berdasarkan penelitian ini dengan menggunakan analisis linier berganda, memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja, Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”, dengan menggunakan variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y) berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Osman M. Karatepe, Mehmet Tekinkus (2006) <i>"The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job</i>	Variabel Konflik pekerjaan keluarga (X1), Kelelahan emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3), dan Hasil kerja	LISREL 8.30 melalui analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi, kepuasan

	<i>outcomes of front-line employees".</i>			kerja, dan. komitmen afektif terhadap organisasi. Hasil empiris juga menunjukkan bahwa kelelahan emosional memberikan efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Iva Chandraningtyas, M.Al Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami (2012)“ Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (Studi pada karyawan	variabel Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), dan Komitmen organisasional (Z).	analisis Jalur dengan bantuan komputer program AMOS for windows version	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: variabel eksogen kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel endogen kinerja karyawan.
3	Agustina Rahmah,	variabel	Analisis	Hasil

	Ahmad Alim Bachri, dan Anna Nur Faidah (2013) “Pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter (Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)”	Komitmen organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ektrinsik (X3), dan Kinerja (Y).	data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17.0.	penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter baik secara parsial maupun secara simultan
4	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami (2014) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang	variabel Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja (Y).	propotional random sampling yang berjumlah 57 karyawan dengan bantuan SPSS	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

	Malang)”			
5	R. Jati Nurcahyo (2015) “Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada “Abdi Dalem” Kadipaten Pakualaman Yogyakarta”	variabel Kepemimpinan (X1), Kinerja (Y), Motivasi (Z1), Komitmen organisasi (Z2).	Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dan Path Analysis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung; yaitu melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja "abdi dalem" Di sisi lain, Kepemimpinan bersama dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya "abdi dalem".
6	Nurul	variabel Motivasi	Penelitian	hasil

	Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya (2016) “Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang).	(X1), Komitmen organisasi (Y1), dan Kinerja (Y2).	ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS 21.0.	penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja melalui variabel antara Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
7	Apridar and Marbawi Adamy (2017) “ <i>The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe</i> ”	variabel Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2), Komitmen organisasi (Y1), dan Kewarganegaran (Y2).	analisis model pengukuran dan analisis model struktur Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan Amos,	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap

				komitmen organisasi
8	Dewi Santy (2017) “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening”.	variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y), dan Komitmen organisasi (Z).	<i>non random sampling</i> dengan Teknik <i>purpose sampling</i> .	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen

				organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Dimas Muhammad Akbar, Heru Kurnianto Tjahjono, dan Rr. Sri Handari Wahyuningsih (2017) “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai rumah sakit pku muhammadiyah Bantul”	variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan Komitmen organisasi (Y)	Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program LISREL.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan Secara parsial, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
10	Harmay Adhiguna (2017) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional	variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y),	SPSS versi 20.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial

	terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kantor badan pertanahan nasional kabupaten sleman”	dan Kepuasan kerja (Z).		mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Komitmen organisasional secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
11	Lie Lianna, Suhana, Romadi (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja”	variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), Kinerja (Y), dan Kepuasan kerja (Z).	penelitian ini menggunakan jalur path (path analysis) yang merupakan perluasan dari analisis regresi berganda.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja

				memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
12	Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante and Ruben Tuhumena, dan Anita Erari 2017 " <i>Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance</i> "	kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (X3), perilaku organisasi kewarganegaraan (Y1), kinerja karyawan (Y2).	Structural Equation Modelling dengan menggunakan AMOS Program	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa OCB moderasi tidak mempengaruhi hubungan secara signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerjakaryawan di Sekretariat Kabupaten di Provinsi Papua
13	Monica I. Rondonuwu,	variabel Motivasi (X1),	software SPSS	Hasil penelitiannya

	Adolfina, dan Mirah H. Rogi (2017) “Pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di pt. hasjrat abadi manado.	Komunikasi (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja (Y).	(Statistic for Products and Services Solution 22)	menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Rasti Ardini dan Fadli (2017) “Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi”.	variabel Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Disiplin kerja (X3), Kepuasan kerja (X4), dan Kinerja (Y).	Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS vers.16.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Apriwandi, dan Bayu Prasetia (2018) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen	variabel Kompensasi (X1), Kinerja (Y), Motivasi (Z1), dan Komitmen organisasi (Z2).	teknik purposive sampling. Sampel disebar kepada 40 responden	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel memiliki pengaruh yang

	melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo)”		karyawan non manajemen PT.Ewindo. dengan menggunakan Model path analysis (analisis jalur)	signifikan terhadap kinerja (Y).
16	Dwi Hastuti (2018) “Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal)”	variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan (X3), Kinerja (Y), dan Komitmen kerja (Z).	teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis path.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, Variabel motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan.
17	Kusdi Raharjo, Nurjannah, Solimun dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018). "The influence of	Variabel Budaya Organisasi (X1), Desain Pekerjaan (X2), Komitmen Kerja (Y1), dan Kinerja (Y2)	SEM	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi dan Desain Kerja

	<i>organizational culture and job design on job commitment and human resource performance"</i>			berpengaruh langsung signifikan terhadap Komitmen Kerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada hasil Desain Pekerjaan tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.
18	Mohamad Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan upt crew ka surabaya kota PT. kai daop viii melalui	variabel Komitmen (X1), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z).	sampel Simple Random Sampling. Dengan Path Analysis	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi

	motivasi sebagai variabel intervening”			berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
19	Muhammad Abdillah Syawal (2018) “pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada cv. Mega jasa”.	variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2), Komitmen organisasi (X3), dan Kinerja (Y)	analisis regresi linear berganda dengan SPSS	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
20	Muhammad Al-Musadieq, Nurjannah, Kusdi Raharjo, dan Solimun Solimun and Adji Achmad Rinaldo Fernandes 2018 <i>"The mediating effect of work motivation on the influence of job</i>	desain pekerjaan (X1), budaya organisasi X2), Motivasi kerja (M), Kinerja SDM (Y)	path analysis	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan desain kerja terhadap kinerja SDM dan motivasi kerja, pengaruh langsung dan

	<i>design and organizational culture against HR performance"</i>			<p>signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja SDM, dan terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerjaSDM.</p> <p>namun terdapat juga pengaruh tidak langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui motivasi kerja variabel mediasi.</p>
21	<p>Nabilla Pepri Pramita dan Budiono (2018) "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada organisasi</p>	<p>variabel Motivasi (X1), Kinerja (Y), dan Komitmen organisasi (Z).</p>	<p>non probability sampling serta menggunakan teknik analisis Partial Least Square.</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai,</p>

	non-profit (Studi pada Yayasan Yatim Mandiri).			Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.
22	Muhammad Irfani Hendri 2019 " <i>The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance</i> "	Kepuasan kerja (Z1), Komitmen Organisasi (Z2), Efek pembelajaran organisasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2)	<i>partial least square</i> PLS	hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan organisasi komitmen, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Rini dan Suhendri	kompensasi	SPSS	hasil bahwa

	(2019) “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas jaya utama	(X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)		adanya pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja, Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
24	Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan kinerja karyawan (Y)	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada alat analisis yang digunakan serta objek penelitian/lokasi penelitiannya. Penelitian ini menggunakan Smart PLS dan objek penelitiannya dilakukan di perusahaan berbasis syariah.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Teori Motivasi

Dalam ilmu manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikenal bebeapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

Teori Jenjang kebutuhan menurut Maslow dalam Mangkunegara (2001:92) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut: Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (Social Needs) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan/penghargaan (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Al-Ghozali (2004: 97) Dalam kitab Ihya Ulumiddin dijelaskan tentang mencari nafkah atau mencari penghidupan, manusia terbagi menjadi 3 jenis yaitu:

1. Manusia yang melupakan tempat kembali (kehidupan akhirat) dan menjadikan pencarian kehidupan dunia sebagai satu-satunya tujuan kehidupannya. Mereka adalah orang-orang yang rugi dan akan dibinasakan.
2. Manusia yang menjadikan tempat kembalinya di kehidupan akhirat sebagai satu-satunya tujuan kehidupannya dan karena itu menyibukkan

diri dalam mencari nafkah. Inilah orang-orang yang beruntung.

3. Manusia yang mengambil jalan tengah antara kehidupan dunia dan kehidupan akhirat. Yaitu orang-orang yang tetap berkeyakinan bahwa tujuan kembalinya ke akhirat sebagai suatu hal yang pasti dan tetap mencari penghidupan dunia dengan berniaga dan berdagang. Mereka berkeyakinan bahwa orang-orang tidak bisa mengambil jalan yang lurus dalam mencari penghidupan tidak akan mendapat kebahagiaan. Mereka yang menganggap dunia ini sebagai sarana memperoleh kehidupan akhirat akan mengikuti ketentuan dan aturan syariat dalam pencariannya dan mendapatkan kebahagiaan didalam jalan tengah ini.

Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi dalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik.

2.2.1.1 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2011:89-91), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

1. Motivasi internal Motivasi intrernal adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi eksternal Motivasi eksternal adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Tentu banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

2.2.1.2 Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunga (2009:61), diantaranya:

1. Prinsip partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya
3. Prinsip mengakui andil bawahan Prinsip mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan akan menjadi termotivasi untuk

mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Siagian (2006:294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenal diri sendiri.
2. Harga diri.
3. Harapan pribadi.
4. Kebutuhan.
5. Keinginan.
6. Kepuasan kerja.
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
3. Organisasi tempat orang bekerja.
4. Situasi lingkungan kerja.
5. Gaji

2.2.1.4 Motivasi dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapakan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit, Mursi (1997: 116).

Menurut Al-Ghozali dalam Syarifuddin (2008: 222) Model motivasi konsumsi yang dimiliki oleh al-Ghazali ada tiga, yaitu Darurat, Hajat dan Tahsiniat yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Darurat

Darurat adalah merupakan tujuan yang harus ada dan mendasar bagi penciptaan kesejahteraan di dunia dan akhirat, yaitu mencakup terpeliharanya lima elemen dasar kehidupan yakni jiwa, keyakinan atau agama, akal atau intelektual, keturunan dan keluarga serta harta benda. Jika darurat diabaikan, maka tidak akan ada kedamaian, yang timbul adalah kerusakan (fasad) di dunia dan kerugian yang nyata di akhirat. Selanjutnya menurut al-Ghazali dalam *Ihya' 'Ulum al-Din*, dapat ditelusuri ketika al-Ghazali mengklarifikasikan kebutuhan manusia terhadap tiga komponen penting dalam kebutuhan yang menurut al-Ghazali kebutuhan ini tidak bisa dihindari yaitu: pertama: kebutuhan makanan atau pangan (alQut), kedua:

kebutuhan akan tempat (al-Maskan) dan ketiga: kebutuhan akan pakaian (al-Malbas) untuk menolak kelaparan.

Darurat atau juga disebut kebutuhan primer, yaitu konsumsi dasar yang harus terpenuhi agar manusia dapat hidup dan menegakkan kemaslahatan dirinya, dunia dan agamanya serta orang terdekatnya, yakni nafkah-nafkah pokok bagi manusia yang dapat mewujudkan lima tujuan syariat (yakni memelihara jiwa, akal, agama, keturunan dan harta). Tanpa kebutuhan primer kehidupan manusia tidak akan berlangsung. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, kesehatan, rasa aman, pengetahuan dan pernikahan.

Masalah yang bersifat hakiki, yaitu meliputi lima jaminan dasar:

a. Keselamatan Keyakinan Agama

Jaminan keselamatan agama atau kepercayaan (al-Muhafazhah 'ala ad-Din) yaitu dengan menghindari timbulnya fitnah dan keselamatan dalam agama serta mengantisipasi dorongan hawa nafsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah kepada kerusakan secara penuh.

b. Keselamatan Jiwa

Jaminan keselamatan jiwa (al-Muhafazhah 'ala an-Nafs) ialah jaminan keselamatan atas hak hidup. Termasuk dalam cakupan pengertian umum dari jaminan ini ialah jaminan keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan kemanusiaan. Mengenai yang terakhir ini, meliputi kebebasan memilih profesi,

kebebasan berfikir atau mengeluarkan pendapat, kebebasan berbicara kebebasan memilih tempat tinggal dan lain sebagainya.

c. Keselamatan Akal

Jaminan keselamatan akal (al-Muhafazhah ‘ala al-‘Aql) ialah terjaminnya akal pikiran dari kerusakan yang menyebabkan orang yang bersangkutan tak berguna dimata masyarakat, sumber kejahatan, atau bahkan menjadi sampah masyarakat. Upaya preventif yang dilakukan syariat Islam sesungguhnya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan akal pikiran dan menjaganya dari berbagai hal yang membahayakan. Diharamkannya meminum arak dan segala hal yang memabukkan atau menghilangkan daya ingatan adalah dimaksudkan untuk menjamin keselamatan akal.

d. Keselamatan Keluarga dan Keturunan

Jaminan keselamatan keluarga dan keturunan (al-Muhafazhah ‘ala anNasl) ialah jaminan kelestarian populasi umat manusia agar tetap hidup dan berkembang sehat dan kokoh, baik pekerti serta agamanya. Hal itu dapat dilakukan melalui penataan kehidupan rumah tangga dengan memberikan pendidikan dan kasih sayang kepada anak-anak agar memiliki kehalusan budi pekerti dan tingkat kecerdasan yang memadai.

e. Keselamatan Harta benda

Jaminan keselamatan harta benda (al-Muhafazhah ‘ala al-Mal) yaitu dengan meningkatkan kekayaan secara proporsional

melalui cara-cara yang halal, bukan mendominasi perekonomian dengan cara yang zalim dan curang.

2. Hajat

Syarifuddin (2008: 227) Hajat adalah bertujuan untuk memudahkan kehidupan dan menghilangkan kesempitan. Hukum syara[“] dalam kategori ini tidak dimaksudkan untuk memelihara lima hal pokok yang dijelaskan di atas melainkan menghilangkan kesempitan dan berhati-hati terhadap lima hal pokok tersebut.

Tingkatan kedua adalah masalah yang berada pada posisi hajat (sekunder), seperti pemberian kekuasaan kepada walinya untuk mengawinkan anaknya yang masih kecil. Hal ini tidak sama pada batas dharurat tetapi diperlukan untuk mencapai kemaslahatan. Seandainya kebutuhan hajat ini tidak terpenuhi, maka dalam kehidupan manusia tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri, namun keberadaan kebutuhan tingkat sekunder ini dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan.

Syariat bertujuan memudahkan kehidupan dan menghilangkan kesempitan. Hukum syara[“] dalam kategori ini tidak dimaksudkan untuk memelihara lima hal pokok tadi melainkan menghilangkan kesempitan dan berhati-hati terhadap lima hal pokok tersebut. Bagi pelaku ekonomi Muslim harus mengetahui dengan pasti sesuatu yang dilarang oleh Islam. Seorang Muslim hanya mengkonsumsi produk-produk yang jelas kehalalannya dan menghindari barang-barang yang diharamkan. Batasan dalam hal kuantitas

atau ukuran konsumsi. Al-Ghazali memberikan arahan pada pelaku ekonomi untuk tidak kikir, yakni terlalu menahan harta yang dikaruniakan Allah SWT kepada mereka. Allah juga tidak menghendaki mereka membelanjakan hartanya secara berlebih-lebihan diluar kewajaran. Dalam mengkonsumsi, al-Ghazali sangat menekankan kewajaran dari segi jumlah, yakni sesuai dengan kebutuhan. Artinya, dalam rangka melakukan aktivitas ekonomi untuk memakmurkan dunia, manusia harus membatasi daruriyat-nya.

3. Tahsinat

Syarifuddin (2008: 228) Tahsinat adalah menghendaki kehidupan yang indah dan nyaman di dalamnya. Terdapat beberapa syariah menghendaki kehidupan yang indah dan nyaman di dalamnya. Terdapat beberapa provisi dalam syariah yang dimaksudkan untuk mencapai pemanfaatan yang lebih baik, keindahan dan simplifikasi dari darurat dan hajat. Misalnya dibolehkannya memakai baju yang nyaman dan indah.

Kebutuhan yang terakhir menurut al-Ghazali adalah kebutuhan pelengkap (masalah tahsinat), yaitu masalah yang tidak kembali kepada darurat dan tidak pula ke hajat. Tetapi masalah tersebut menempati Tahsin (mempercantik), tazyin (memperindah), dan taysir (mempermudah) untuk mempermudah keistimewaan, nilai tambah, dan memelihara sebaik-baik sikap dalam kehidupan sehari-hari serta muamalah. Tujuan dari kebutuhan ini adalah sesuatu yang sebaiknya ada untuk memperindah kehidupan.

Tanpa terpenuhinya kebutuhan pelengkap, kehidupan tidak akan rusak dan juga tidak akan menimbulkan kesulitan.

Dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-jumu'ah ayat 10:

﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-Jumu'ah 10).

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan untuk memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam kehidupan di dunia dan akhirat.

Nawawi (1999 : 79) Dalam hadist juga dijelaskan tentang keharusan bagi manusia untuk bekerja yang diriwayatkan HR. Ahmad, Turmudzi dan Ibnu Majah:

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَعْدُو خِمَاصًا وَتَرْوِحُ بِطَانًا. رواه أحمدو الترمذي وابن

ماجه

Artinya: "Dari Umar Radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang” (HR. Ahmad, Turmudzi dan Ibnu Majah)

2.2.2 Teori Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2001:45) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:378).

Menurut Harsuko (2011:213), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2.2.2 Kriteria kinerja

Menurut Harsuko (2011:210) bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi

seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai semasa proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, (2014: 145). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdullah (2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam pandangan lain Moehariono (2012: 108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan

- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan drajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian itu adalah:

- Trait-based (berbasis sifat) – diasumsikan bahwa sifat tertentu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, tegas, loyal, dan lain-lain merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah karakteristik pribadi pemegang pekerjaan.
- Behaviour-based (berbasis perilaku) – berfokus pada perilaku tertentu karyawan, seperti bekerja sama dengan baik, datang tepat waktu, dan lain-lain.
- Result-based (berbasis hasil) – diasumsikan bahwa pencapaian sasaran/hasil seperti jumlah total penjualan atau jumlah produk yang dihasilkan sama dengan kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang berhasil dicapai oleh pemegang pekerjaan.
- Knowledge/skill-based (berbasis pengetahuan/ketrampilan) – diasumsikan bahwa pengetahuan atau keterampilan tertentu merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang diketahui atau diaplikasikan oleh pemegang pekerjaan.
- Cooperation-based (berbasis kerjasama) – diasumsikan bahwa usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama bisa terjadi ketika individu yang bersangkutan

mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2008:67) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.2.5 Kinerja dalam islam

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “ Abd

Allah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Robbal „Alamin. Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, piker, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (khairu ummah). Selain itu bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif , baik untuk pribadi ataupun orang lain (dengan menerima gaji), Djakfar (2012: 94-95).

Qardlawi (1997: 153) Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijudikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki Tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk

bekerja:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah: 105).

(Sayyid, 2001: 34) Dalam hadist juga dijelaskan tentang kinerja dalam perspektif islam seperti yang diriwayatkan oleh At-Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذْعَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه طبران)

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani)

2.2.3 Teori Komitmen organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006:110) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Devi (2009:32) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi.

Menurut Rivai (2006:248) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Jadi

adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Menurut Luthans (2011:224) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Menurut Wibowo (2015:371), komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap mengenai dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri individu kepada organisasinya. Semakin tinggi komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar harapan karyawan jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi.

2.2.3.2 Proses terjadinya komitmen organisasi

Proses Terjadinya Komitmen Organisasi Menurut Sopiah (2008:160) menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen organisasi itu berbeda. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Fase initial commitment*, yaitu adanya faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada tahap ini diantaranya:
 - a. Karakteristik individu.
 - b. Harapan-harapan pada organisasi.
 - c. Karakteristik pekerjaan.
2. *Fase commitment during early employment* yang terjadi pada karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada tahap ini diantaranya:

- a. Pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal bekerja.
 - b. Bagaimana pekerjaannya.
 - c. Bagaimana sistem penggajiannya.
 - d. Bagaimana gaya supervisinya.
 - e. Bagaimana hubungan dia dengan rekan kerjanya ataupun hubungan dia dengan pimpinannya.
3. *Fase commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada tahap ini berkaitan dengan:
- a. Investasi.
 - b. Modal kerja.
 - c. Hubungan sosial yang tercipta di organisasi.
 - d. Pengalaman selama bekerja.

2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997)

dalam Devi (2009:32) terdiri atas lima indikator yaitu:

1. Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan: dimana keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi yang merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.
2. Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan: dimana kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan,

tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

3. Tingkat ketertarikan di perusahaan: dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
4. Perusahaan sebagai bagian dari perusahaan: dimana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
5. Arti perusahaan bagi diri: ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

2.2.3.4 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah (2008:163) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut David dalam (Sopiah, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur: besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.2.3.5 Komitmen organisasi dalam Islam

Lukmada (2012) Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (Q.S Al-Fushshilat: 30).

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Hambal (1999) Dalam hadist juga menjelaskan tentang komitmen organisasi dalam islam seperti yang diriwayatkan oleh Ahmad Bin Hambal:

عَنْ جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْبَجَلِيِّ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ اشْتَرِطْ عَلَيَّ فَقَالَ تَعْبُدُ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا وَتُصَلِّي الصَّلَاةَ الْمَكْتُوبَةَ وَتُؤَدِّي الزَّكَاةَ الْمَفْرُوضَةَ وَتَنْصَحُ لِلْمُسْلِمِ وَتَبْرَأُ مِنَ الْكَافِرِ

Artinya: Dari jharir ibnu abdillah bajali berkata (bertanya) wahai Rasulullah: berilah nasehat kepadaku ya Rasul, maka rasullullah bersabda: engkau menyembah Allah dan engkau tidak mensekikan dengan-Nya sesuatupun jua dan engkau mendirikan shalat yang diwajibkan dan menunaikan zakat yang difardhukan dan engkau menasehati sesama muslim dan engkau berlepas diri dari orang kafir (HR. Ahmad bin Hambal)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan

senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik.

Karyawan yang termotivasi dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusyananda (2014) “Analisis pengaruh motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)” dengan Variabel Motivasi (X1), Pengendalian Internal (X2), Komitmen organisasi (X3), dan Kinerja (Y). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Devi (2009:32) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi.

Perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut hanya akan dicapai melalui komitmen organisasi, hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmay Adhiguna (2017) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kantor badan pertanahan nasional kabupaten sleman” dengan Variabel Motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen organisasional secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

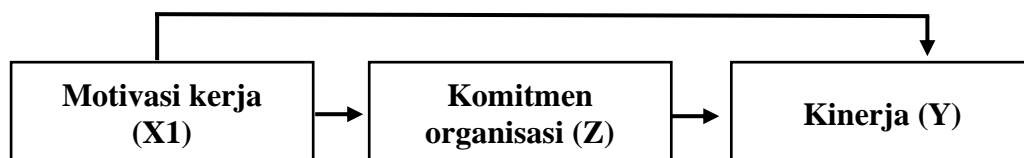
2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai Variabel *Intervening*

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai.

Menurut Luthans (2011:157) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Jati Nurcahyo (2015) “Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada “Abdi Dalem” Kadipaten Pakualaman Yogyakarta” variabel Kepemimpinan (X1), Kinerja (Y), Motivasi (Z1), Komitmen organisasi (Z2). Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan bersama dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya "abdi dalem".

2.4 Model Konseptual



Gambar 2.1

Keterangan:  Pengaruh

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional Sebagai Variabel *Intervening* pada KSPPS MUI Jawa Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Menurut Supriyanto, dan Machfudz (2010). Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variable maka digunakan pendekatan *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variable yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar dua variable, untuk mengetahui apakah suatu variable berasosiasi ataukah tidak dengan variable lainnya, atau apakah variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR Alamatnya di Jl. Raya Bungah No.km 18, Lemahdelik, Bungah, Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS- MUI JAWA TIMUR yang berjumlah 60 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif atau mewakili (Sugiyono, 2017:62). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan di KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR dari populasi yang berjumlah 60 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampel jenuh. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih

besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH – MUI JAWA TIMUR.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan KSPPS-MUI JAWA TIMUR.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Hasan (2002:85) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil KSPPS-MUI JAWA TIMUR, visi, misi, tujuan pendirian serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat interview guide, Supriyanto dan Maharani (2013: 54).

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013: 56).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:202). Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, Sarjono dan Julianitadalam Supriyanto dan Maharani, (2013: 43).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain, Supriyanto dan Maharani, (2013: 59).

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Supriyanto dan Maharani (2013: 29).

3.7.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Dependent variable atau variabel terpengaruh atau variabel tergantung adalah variabel yang tercakup di dalam hipotesis penelitian, yang keragamannya (variabilitasnya) ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel lainnya, Supriyanto dan Maharani (2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Independent variable disebut juga variabel bebas atau variabel penjelas

adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh (Supriantodan Maharani 2013: 30). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi kerja (X).

3. Variabel Intervening

Variabel interveing adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Sifat: sebagai penghubung (“jembatan”) antara variabel penjelas dengan variabel tergantung. Jenis: partial meditation atau complete meditation, Supriantodan Maharani (2013: 30). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi (Mangkunegara 2001) (X1)	Moslow menjelaskan dalam Mangkunegara (2001) ada lima indikator Motivasi, yaitu: 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tersedianya Sandang (pakaian), pangan (makan), dan papan (tempat tinggal yang layak). • Tingkat jaminan Kesehatan • Tingkat jaminan hari tua • Tingkat Kesehatan dan keselamatan kerja.

	<p>3. Kebutuhan social</p> <p>4. Kebutuhan akan Penghargaan Diri</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Hubungan baik antar karyawan • Tingkat hubungan baik karyawan dengan pimpinan • Tingkat timbul adanya rasa kekeluargaan • Tingkat perasaan ingin dihargai (reward) • Tingkat keinginan adanya pengakuan dan pujian • Tingkat keinginan berprestasi • Tingkat melakukan pekerjaan yang menantang • Tingkat keinginan meningkatkan kemampuan
<p>Kinerja (Kaswan, 2012) (Y)</p>	<p>Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Adapun kategorinya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trait-based (berbasis sifat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Antusias bekerja • Tingkat Kuantitas

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Behaviour-based (berbasis perilaku) 3. Result-based (berbasis hasil) 4. Skill/knowledge-based (berbasis pengetahuan/kemampuan) 5. Corporation-based (berbasis kerjasama) 	<p>pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterampilan • Tingkat Kemandirian • Tingkat Efektivitas • Tingkat Kualitas pekerjaan • Tingkat Pengetahuan dalam bekerja • Tingkat saling Komunikasi
<p>Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1997) dalam Devi (2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan 2. Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan 3. Tingkat ketertarikan di perusahaan 4. Perasaan sebagai bagian dari perusahaan 5. Arti perusahaan bagi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan meningkatkan kinerja • Tingkat kontribusi dalam pengambilan keputusan • Tingkat pemunculan ide baru • Tingkat Memelihara kepercayaan • Tingkat Memenangkan pikiran, semangat dan hati. • Tingkat rasa memiliki • Tingkat Menghargai

		keunggulan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat positif dalam bersikap • Tingkat rasa bangga
--	--	--

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi Product Moment Pearson, yaitu: Singarimbun dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249)

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi product moment

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir denganskor total bila korelasi di atas $r = 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah $0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto dalam Supriyanto dan machfudz (2010: 250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k) (1 - \sum \sigma b^2)}{(k - 1) \sigma t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varian butir

t^2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha > (0,6) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha < (0,6) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antara variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan curve estimation dan deviation from linearity. Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai $f \text{ sig} > 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada deviation from linearity, jika sig pada deviation from linearity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada deviation from linearity $<$ maka hubungan antar variabel tidak linier, Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 48)

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Partial Least Square (PLS)

Supriyanto dan Maharani, (2019:43) menjelaskan bahwa analisis Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. PLS merupakan metode yang powerful, hal ini dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan untuk ukuran sampel besar, kecil ataupun sedang. Model analisis jalur seluruh variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga rangkaian hubungan:

1. *Inner model* atau *structural model* yang memperjelas hubungan antar variabel laten, dengan pengujian guna mengetahui nilai signifikan dan R -

square dari model penelitian serta hubungan antar konstruk.

2. *Measurement model* atau *measurement model* untuk melihat variabel manifestasinya, penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian,
3. *Weight relation* untuk melihat hasil estimasi variabel laten.

Menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:180) pengukuran metode PLS meliputi tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* berguna untuk menciptakan skor variabel laten, sebagai pengukuran validitas dan reabilitas.
2. *Path estimate* berguna untuk menghubungkan dan estimasi loading antar variabel laten dengan indikatornya juga untuk menghasilkan nilai inner model dan outer model.
3. *Means* dan konstanta regresi berguna untuk mengukur hubungan kualitas dan rata-rata nilai sampel.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis menggunakan PLS menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:189) adalah sebagai berikut :

1. Merancang model structural (*inner model*) dengan melakukan proses formulasi model hubungan antar variabel
2. Merancang model pengukuran (*outer model*) dengan menentukan definisi dan spesifikasi hubungan reflektif atau formatif antara variabel laten dengan indikatornya.
3. Mengkonstruksi diagram jalur dengan menggambarkan hubungan antar variabel serta indikatornya untuk mempermudah peneliti melihat model

keseluruhan.

4. Estimasi model dengan tiga pemilihan weighting yang dilakukan :
 - a. *Factor weighting scheme*
 - b. *Centroid weighting scheme*
 - c. *Path weighting scheme*
5. Evaluasi model (*goodness of fit*) dengan mengevaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
6. Pengujian hipotesis dan interpretasi hasil dari pengujian tersebut.

3.10.2 Uji Mediasi dengan Sobel Test

Uji hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui prosedur sobel test dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c'')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c'' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

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

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

a : koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara independen (X) terhadap mediator (Z)

Sa : *standard error* dari koefisien regresi a

b : koefisien regresi (*unstandardized*), *direct effect* hubungan antara mediator (Z) terhadap dependen (Y)

ab : koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara *direct effect* a dan b

Sb : *standard error* dari koefisien b

Perlu diperhatikan bahwa nilai Sa dan Sb tidak boleh negatif. Pengambilan keputusan uji hipotesis untuk Sobel dilakukan dengan membandingkan p-value dan alpha (0,05). Jika (p-value) > alpha (0,05), maka Ho diterima atau orientasi tidak sebagai variabel mediasi. Jika p-value < alpha (0,05), maka Ho ditolak atau orientasi sebagai variabel mediasi. berarti *indirect effect* atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator (Riyanto, 2020:219).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian pada tanggal 28 September 2021 KSPPS-MUI Jawa Timur merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang terletak di Gresik Jawa Timur tepatnya di Jl. Raya Bungah KM. 18 RT.04/RW.02 Desa Bungah Kec. Bungah Kab. Gresik. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal (KSPPS-MUI) Gresik Jawa Timur yang awal pendiriannya dibidani atau dirintis oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) Kabupaten Gresik. Badan Hukum yang dijadikan landasan formal beroperasinya KSPPS-MUI dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gresik dengan Surat Keputusan Nomor : 09/BH/XVI-6/437.56/IV/2012 tanggal 03 April 2012 dan PAD : P2T/8/09.02/01/III/2016

Sebagai modal awal didukung oleh Dewan Perintis yang berjumlah 5 anggota dan dewan pendiri yang terdiri 25 anggota, gabungan dari pengurus MUI Kabupaten Gresik dan tokoh-tokoh yang mempunyai kepedulian terhadap perekonomian yang menggunakan sistem syari'ah.

Usaha KSPPS yang ditandai dengan launching yang diresmikan oleh Wakil Bupati Gresik Drs.H. Moh. Qosim, M.Si. dan Ketua MUI Propinsi Jawa Timur Drs. KH. Abd. Shomad Bukhori pada tanggal 05 Mei 2012 bertempat di kantor KSPPS-MUI di Bungah Gresik. Modal awal yang dikumpulkan dari Simpanan

Pokok, Simpanan Wajib dan Simpanan Khusus anggota semuanya 46 orang sebesar Rp. 339.800.000 (Tiga Ratus Tiga Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah).

Nama - Nama Dewan Perintis :

1. KH. Moh. Chusnan Ali
2. KH. Moh. Mansoer Shodiq, M.Ag.
3. Drs. Ec. H. Abd. Muhith
4. Drs. H. Moh. Nadib, M.Si.
5. H. Nasrul Adhim

Nama - nama anggota pendiri :

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| 1. Drs.H.Moh.Qosim,M.Si | 12. HJ. Munifah SH |
| 2. KH. Moh. Chusnan Ali | 13. H. Utomo |
| 3. Drs.HM.Mansoer Shodiq | 14. Marwan, S.Pd. |
| 4. Drs. Ec. H.Abd.Muhith | 15. HJ. Indasah |
| 5. Drs. H. Moh. Nadib | 16. H. Edris |
| 6. H. Nasrul Adhim | 17. Fakhrur Rozi, S.pd. |
| 7. H. M.Nuril Adhim,SH. | 18. H. AH. Nadlir Malik, SH.MH. |
| 8. H. Zulfan Hasyim,SH.MH | 19. H. Fadrul Mubin |
| 9. H. Marsudi | 20. Suyanto |
| 10. H.Noer Aziz | 21. H. Sholihun |
| 11. H. Abdul Mu'in | |

4.1.2 Struktur Organisasi

Tabel 4.1
Struktur Organisasi KSPPS MUI Jawa Timur

NO	N A M A	JABATAN	PERIODE
I	DEWAN PENGAWAS SYARI'AH		
1	KH. Moh. Chusnan Ali	Koordinator	2019 - 2020
2	Prof. DR. H. Aswadi, M.Ag.	Anggota	2019 - 2020
II	PENGAWAS		
1	H. Nur Kholish, M.Pd.	Koordinator	2019 - 2021
2	H. Kusnadi, SE.MM.	Anggota I	2019 - 2021
3	Hj. Azifah, S.Ag. M.Ei.	Anggota II	2019 - 2021
III	PENGURUS		
1	Drs.Ec. H. Abd. Muhith	Ketua	2017 - 2021
2	H. Nasrul Adhim	Wakil Ketua I	2017 - 2021
3	Drs. H. Moh. Mansoer Shodiq, M.Ag.	Wakil Ketua II	2017 - 2021
4	Drs. H. Moh. Nadib, M.Si.	Sekretaris	2017 - 2021
5	HM. Nuril Adhim, SH.	Bendahara	2017 - 2021

Sumber: data hasil observasi di lokasi penelitian (2021)

Adapun kantor KSPPS MUI Jawa Timur:

1. Kantor Pusat

Alamat Jl. Raya Bungah KM. 18 Bungah Gresik Telp. 031-394 9350

2. Kantor Cabang Utama

Alamat Jl. Raya Bungah KM. 18 Bungah Gresik Telp. 031-394 9350

3. Kantor Cabang Menganti

Alamat Desa Hulaan RT. 15/RW. 07 (Timur Perempatan/Lap.

Sepakbola) Hulaan Menganti Telp. 031-79970174

4. Kantor Cabang Sidayu

Alamat Jl. KH. Zaini RT.02/RW.02 Mriyunan Tengah Telp. 031-991

12043

5. Kantor Cabang Krembangan

Alamat Jl. Alun-alun Bangunsari Timur No.02 Dupak Krembangan
Surabaya Telp. 031-3565581

6. Kantor Cabang Dukun

Alamat Jl. Raya Sembungan Kidul RT.02/RW.01 Dukun, Telp. 031-
99114159

7. Kantor Cabang Sekapuk

Alamat Jl. Raya Pasar Sekapuk RT.01/RW.01 Sekapuk Ujungpangkah,
Telp. 031-99112762

8. Kantor Cabang Manyar

Alamat Jl. Kyai Sahlan 19 RT.02/RW.01 Sidorukun Manyar, Telp. 031-
39927290

9. Kantor Cabang Glagah

Alamat Glagah Kulon RT. 01 RW. 01 Glagah Lamongan, Telp. 0322-
313838

10. Kantor Cabang Panceng

Alamat Jl. Raya Banyutengah No. 68 Panceng (Kantor MWC NU
Panceng)

11. Kantor Cabang Ketanen

Alamat Dusun Sono Ketanen RT.011/RW.006 Desa Ketanen Kecamatan
Panceng

12. Kantor Cabang Driyorejo

Alamat Desa Tanjungan RT. 002/RW. 001 Tanjungan Driyorejo

4.1.3 Kegiatan Usaha KSPPS MUI Gresik Jawa Timur

1. Funding (Simpanan):

Dalam usaha penghimpunan dana/permodalan KSPPS MUI menawarkan jenis-jenis simpanan sebagai berikut :

1. Simpanan umum syari'ah

(dapat diambil sewaktu-waktu, nisbah bagi hasil 30% penabung: 70% koperasi)

2. Simpanan pelajar

(Dapat diambil sewaktu –waktu untuk lembaga, nisbah bahas 30% penabung:70% koperasi)

3. Simpanan qurban

(Waktu pengambilan menjelang qurban, nisbah bagi hasil 40% penabung : 60% koperasi)

4. Simpanan Haji/Umroh

(waktu pengambilan menjelang keberangkatan, nisbah bagi hasil 40% penabung: 60% kop.)

5. Simpanan Berjangka (Deposito) berjangka:

3 Bulan nisbah bagi hasil 50% penabung; 50% koperasi 6 Bulan nisbah bagi hasil 53% penabung; 47% koperasi 9 Bulan nisbah bagi hasil 55% penabung; 45% koperasi 12 Bulan nisbah bagi hasil 60% penabung; 40% koperasi

2. Landing (Pembiayaan)

Dalam penyaluran modal yang ada dan dana yang telah terhimpun KSPPS MUI Gresik Jawa Timur menawarkan jenis-jenis pembiayaan antara lain :

1. Murabbahah (Jual beli)
2. Mudharabah (Bagi Hasil)
3. Musyarakah (Modal Pernyataan)
4. Rahn (Gadai)
5. Bai' & IMBT
6. Ijarah (Multi Jasa)
7. Kafalah Haji

3. Point Payment Online Banking (PPOB)

1. Pembayaran rekening listrik, token listrik
2. Pembayaran cicilan motor/mobil (WOM, BAF, ADIRA, FIF)
3. Pembayaran PDAM
4. Pembayaran TV Online
5. Pembayaran Tagihan TELKOM
6. Pulsa
7. BPJS
8. Perpanjangan STNK, pajak motor, mutasi dan balik nama.

4.1.4 Visi, Misi dan Motto KSPPS MUI Jawa Timur

a. Visi

Islami, Sehat, Sejahtera, Bermanfaat dan Terpercaya (ISBAT)

b. Misi

1. Mengelola KSPPS MUI Gresik JATIM sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
2. Mendorong keluarga KSPPS MUI Gresik JATIM berperilaku dan bertindak menurut kaidah-kaidah Islam.
3. Meningkatkan profesionalisme SDM di lingkungan KSPPS MUI Gresik JATIM demi terwujudnya lembaga keuangan yang Islami, sehat, berkembang dan berkah.
4. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat.
5. Memanfaatkan teknologi informasi up to date dengan mengedepankan transparansi, akuntabilitas dan amanah.

c. Motto

“AMANAHAH-BEBAS RIBA-BAROKAH”

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah MUI Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 karyawan yang seluruhnya beragama Islam. Berikut adalah karakteristik 60 responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	32	53%
Perempuan	28	47%

TOTAL	60	100%
-------	----	------

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 32 orang (53%). Sedangkan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang (47%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 25 Tahun	38	63%
26 – 30 Tahun	19	32%
>30 Tahun	3	5%
TOTAL	60	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan usia 20 – 25 tahun berjumlah 38 orang (63%), usia 26 – 30 tahun berjumlah 19 orang (32%), usia >30 tahun berjumlah 3 orang (5%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada usia 20 – 25 tahun dan karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah berada pada usia produktif.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTA Sederajat	7	12%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	0	0%
S1	53	88%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dengan tingkat Pendidikan S1 sejumlah 53 orang (88%), sedangkan responden dengan Pendidikan SLTA Sederajat sejumlah 7 orang (12%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 Variabel yaitu Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasional (Z). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang variabel dan distribusi frekuensi jawaban kuesioner dari responden. Adapun dasar pemberian skor interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Nilai Rata-Rata Skor

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/Sangat tidak setuju
2	1.80-2.60	Rendah/tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/Netral
4	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator motivasi kerja (X) dalam penelitian ini ; 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan social, 4) kebutuhan akan penghargaan diri. Keempat indikator dijabarkan kedalam 12 item pernyataan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi kerja.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	2	3,3	9	15	9	15	26	43,3	14	23,3	60	3.683
X.2	1	1,6	6	10	11	18,3	25	41,6	17	28,3	60	3.850
X.3	1	1,6	7	11,7	15	25	14	23,3	23	38,3	60	3.850
X.4	0	0	7	11,6	17	28,3	28	46,7	8	13,3	60	3.617
X.5	0	0	7	11,7	15	25	19	31,6	19	31,6	60	3.833
X.6	1	1,6	4	6,7	12	20	18	30	25	41,6	60	4.033
X.7	0	0	6	10	13	21,6	26	43,3	15	25	60	3.833
X.8	0	0	5	8,3	20	33,3	20	33,3	15	25	60	3.750
X.9	2	3,3	5	8,3	13	21,7	22	36,6	18	30	60	3.817
X.10	0	0	8	13,3	24	40	22	36,6	6	10	60	3.433
X.11	0	0	7	11,6	21	35	19	31,6	13	21,7	60	3.633
X.12	1	1,6	4	6,7	10	16,7	31	51,6	14	23,3	60	3.883
Variabel Motivasi Kerja (X)											60	3.768

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.6 deskripsi variabel Motivasi kerja (X), seluruh responden dengan jumlah 60 orang menyatakan setuju terhadap variabel Motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3.768. yaitu pada nilai skor 3.41-4.20 (Setuju).

Item tingkat tersedianya sandang, pangan, papan (X1) pada indikator kebutuhan fisiologis, 14 orang (23.3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 26 orang (43.3%), yang menjawab netral 9 orang (15%), Yang menjawab tidak setuju 9 orang (15%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,3%) Kebutuhan sandang, pangan, papan mempunyai rata-rata skor 3.683, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat jaminan Kesehatan (X2) pada indikator Rasa aman, 17 orang (28.3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 25 orang (41.6%) yang menjawab netral 11 orang (18,3%), Yang menjawab tidak setuju 6 orang (10%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) tingkat tersedianya sandang, pangan, papan mempunyai rata-rata skor 3.850, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat jaminan hari tua (X3) pada indikator Rasa aman, 23 orang (38.3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 14 orang (23,3%) yang menjawab netral 15 orang (25%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,7%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat jaminan hari tua mempunyai rata-rata skor 3.850, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Kesehatan dan keselamatan kerja (X4) pada indikator Rasa aman, 8 orang (13.3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 28 orang (46,7%) yang menjawab netral 17 orang (28,3%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,6%), Tingkat Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai rata-rata skor 3.617, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat Hubungan baik antar karyawan (X5) pada indikator kebutuhan sosial, 19 orang (31,6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 19 orang (31,6%) yang menjawab netral 15 orang (25%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,7%), Tingkat Hubungan baik antar karyawan mempunyai rata-rata skor 3.833, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat hubungan baik karyawan dengan pimpinan (X6) pada indikator kebutuhan sosial, 25 orang (41,6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 18 orang (30%) yang menjawab netral 12 orang (20%), Yang menjawab tidak setuju 4 orang (6,7%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat jaminan hari tua mempunyai rata-rata skor 4.033, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Tingkat timbul adanya rasa kekeluargaan (X7) pada indikator kebutuhan sosial, 15 orang (25%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 26 orang (43,3%) yang menjawab netral 13 orang (21,6%), Yang menjawab tidak setuju 6 orang (10%), Tingkat timbul adanya rasa kekeluargaan mempunyai rata-rata skor 3.833, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat perasaan ingin dihargai (X8) pada indikator Kebutuhan akan Penghargaan Diri, 15 orang (25%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 20 orang (33,3%) yang menjawab netral 20 orang (33,3%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), Tingkat perasaan ingin dihargai mempunyai rata-rata skor 3.750, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat keinginan adanya pengakuan dan pujian (X9) pada indikator Kebutuhan akan Penghargaan Diri, 18 orang (30%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 22 orang (36,6%) yang menjawab netral 13 orang (21,7%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,3%) Tingkat perasaan ingin dihargai mempunyai rata-rata skor 3.817, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat keinginan berprestasi (X10) pada indikator Kebutuhan aktualisasi diri, 6 orang (10%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 22 orang (36,6%) yang menjawab netral 24 orang (40%), Yang menjawab tidak setuju 8 orang (13,3%), Tingkat keinginan berprestasi mempunyai rata-rata skor 3.433, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat melakukan pekerjaan yang menantang (X11) pada indikator Kebutuhan aktualisasi diri, 13 orang (21,7%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 19 orang (31,6%) yang menjawab netral 21 orang (35%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,6%), Tingkat melakukan pekerjaan yang menantang mempunyai rata-rata skor 3.633, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Tingkat keinginan meningkatkan kemampuan (X12) pada indikator Kebutuhan aktualisasi diri, 14 orang (23,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 31 orang (51,6%) yang menjawab netral 10 orang (16,7%), Yang menjawab tidak setuju 4 orang (6,7%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat keinginan meningkatkan kemampuan mempunyai rata-rata skor 3.633, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

4.3.2 Variabel Kinerja karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini ; 1) *Trait-based* (berbasis sifat), 2) *Behaviour-based* (berbasis perilaku), 3) *Result-based* (berbasis hasil), 4) *Skill/knowledge-based* (berbasis pengetahuan/kemampuan), 5) *Corporation-based* (berbasis kerjasama). Kelima indikator dijabarkan kedalam 8 item pernyataan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi kerja.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	2	3,3	16	26,7	20	33,3	22	36,6	60	4.033
Y.2	0	0	9	15	7	11,6	30	50	14	23,3	60	3.817
Y.3	0	0	7	11,6	22	36,7	15	25	16	26,6	60	3.667
Y.4	1	1,6	5	8,3	16	26,6	21	35	17	28,3	60	3.800
Y.5	3	5	6	10	5	8,3	29	48,3	17	28,3	60	3.850
Y.6	1	1,6	7	11,7	10	16,7	19	31,6	23	38,3	60	3.933
Y.7	0	0	4	6,6	13	21,7	23	38,3	20	33,3	60	3.983
Y.8	0	0	4	6,6	10	16,7	23	38,3	23	38,3	60	4.083
Variabel Kinerja karyawan (Y)											60	3.896

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.7 deskripsi variabel Kinerja karyawan (Y), seluruh responden dengan jumlah 60 orang menyatakan setuju terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3.896. yaitu pada nilai skor 3.41-4.20 (Setuju).

Item Tingkat Antusias bekerja (Y1) pada indikator *Trait-based* (berbasis sifat), 22 orang (36.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang

menjawab setuju ada 20 orang (33.3%), yang menjawab netral 16 orang (26,7%), Yang menjawab tidak setuju 2 orang (3,3%), Tingkat Antusias bekerja mempunyai rata-rata skor 4.033, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item Tingkat Kuantitas pekerjaan (Y2) pada indikator *Trait-based* (berbasis sifat), 14 orang (23,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 30 orang (50%), yang menjawab netral 7 orang (11,6%), Yang menjawab tidak setuju 9 orang (15%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,3%) Tingkat Kuantitas pekerjaan mempunyai rata-rata skor 3.817, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat keterampilan (Y3) pada indikator *Behaviour-based* (berbasis perilaku), 16 orang (26,6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 15 orang (25%), yang menjawab netral 22 orang (36,7%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,6%), Tingkat keterampilan mempunyai rata-rata skor 3.667, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Kemandirian (Y4) pada indikator *Behaviour-based* (berbasis perilaku), 17 orang (28,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 21 orang (35%), yang menjawab netral 16 orang (26,6%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat Kemandirian mempunyai rata-rata skor 3.800, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Efektivitas (Y5) pada indikator *Result-based* (berbasis hasil), 17 orang (28,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 29 orang (48,3%), yang menjawab netral 5 orang (8,3%), Yang

menjawab tidak setuju 6 orang (10%), yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang (5%) Tingkat Efektivitas mempunyai rata-rata skor 3.850, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Kualitas pekerjaan (Y6) pada indikator *Result-based* (berbasis hasil), 23 orang (38,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 19 orang (31,6%), yang menjawab netral 10 orang (16,7%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,7%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat Kualitas pekerjaan mempunyai rata-rata skor 3.933, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Pengetahuan dalam bekerja (Y7) pada indikator *Skill/knowledge-based* (berbasis pengetahuan/kemampuan), 20 orang (33,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 23 orang (38,3%), yang menjawab netral 13 orang (21,7%), Yang menjawab tidak setuju 4 orang (6,6%), Tingkat Pengetahuan dalam bekerja mempunyai rata-rata skor 3.983, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat saling Komunikasi (Y8) pada indikator *Corporation-based* (berbasis kerjasama), 23 orang (38,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 23 orang (38,3%), yang menjawab netral 10 orang (16,7%), Yang menjawab tidak setuju 4 orang (6,6%), Tingkat saling Komunikasi mempunyai rata-rata skor 4.083, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Indikator komitmen organisasi (Z) dalam penelitian ini ; 1) Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan, 2) Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan, 3) Tingkat ketertarikan di perusahaan, 4) Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, 5) Arti perusahaan bagi diri. Kelima indikator dijabarkan kedalam 9 item pernyataan dan diukur secara kuantitatif yaitu dengan pemberian skor pada jawaban terkait. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi kerja.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z.1	0	0	6	10	14	23,3	18	30	22	36,6	60	3.933
Z.2	1	1,6	8	13,3	21	35	17	28,3	13	21,7	60	3.550
Z.3	2	3,3	8	13,3	22	36,6	15	25	13	21,7	60	3.483
Z.4	0	0	10	16,6	7	11,6	28	46,7	15	25	60	3.800
Z.5	0	0	5	8,3	14	23,3	23	38,3	18	30	60	3.900
Z.6	0	0	10	16,6	9	15	28	46,6	13	21,7	60	3.733
Z.7	0	0	5	8,3	19	31,6	19	31,6	17	28,4	60	3.800
Z.8	0	0	5	8,3	13	21,7	19	31,6	23	38,3	60	4.000
Z.9	0	0	7	11,6	17	28,3	20	33,3	16	26,7	60	3.750
Variabel Komitmen organisasi (Z)											60	3.772

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.8 deskripsi variabel Komitmen organisasi (Y), seluruh responden dengan jumlah 60 orang menyatakan setuju terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3.772. yaitu pada nilai skor 3.41-4.20 (Setuju).

Item Tingkat keinginan meningkatkan kinerja (Z1) pada indikator keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan, 22 orang (36.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 18 orang (30%), yang menjawab netral 14 orang (23,3%), Yang menjawab tidak setuju 6 orang (10%), Tingkat keinginan meningkatkan kinerja mempunyai rata-rata skor 3.933, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat kontribusi dalam pengambilan keputusan (Z2) pada indikator Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan, 13 orang (21,7%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 17 orang (28,3%), yang menjawab netral 21 orang (35%), Yang menjawab tidak setuju 8 orang (13,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,6%) Tingkat kontribusi dalam pengambilan keputusan mempunyai rata-rata skor 3.550, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat pemunculan ide baru (Z3) pada indikator Tingkat ketertarikan di perusahaan, 13 orang (21,7%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 15 orang (25%), yang menjawab netral 22 orang (36,6%), Yang menjawab tidak setuju 8 orang (13,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (3,3%) Tingkat pemunculan ide baru mempunyai rata-rata skor 3.483, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Memelihara kepercayaan (Z4) pada indikator Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, 15 orang (25%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 28 orang (46,7%), yang menjawab netral 7 orang (11,6%), Yang menjawab tidak setuju 10 orang (11,6%), Tingkat

Memelihara kepercayaan mempunyai rata-rata skor 3.800, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Memenangkan pikiran, semangat dan hati (Z5) pada indikator Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, 18 orang (30%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 23 orang (38,3%), yang menjawab netral 14 orang (23,3%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), Tingkat Memenangkan pikiran, semangat dan hati mempunyai rata-rata skor 3.900, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat rasa memiliki (Z6) pada indikator Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, 13 orang (21,7%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 28 orang (46,6%), yang menjawab netral 9 orang (15%), Yang menjawab tidak setuju 10 orang (16,6%), Tingkat rasa memiliki mempunyai rata-rata skor 3.733, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat Menghargai keunggulan (Z7) pada indikator Arti perusahaan bagi diri, 17 orang (28,4%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 19 orang (31,6%), yang menjawab netral 19 orang (31,6%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), Tingkat Menghargai keunggulan mempunyai rata-rata skor 3.800, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

Item Tingkat positif dalam bersikap (Z8) pada indikator Arti perusahaan bagi diri, 23 orang (38,3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 19 orang (31,6%), yang menjawab netral 13 orang (21,7%), Yang menjawab tidak setuju 5 orang (8,3%), Tingkat positif dalam bersikap mempunyai rata-rata skor 4.000, yang menunjukkan arti sangat baik oleh

responden.

Item Tingkat rasa bangga (Z9) pada indikator Arti perusahaan bagi diri, 16 orang (26,7%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 20 orang (33,3%), yang menjawab netral 17 orang (28,3%), Yang menjawab tidak setuju 7 orang (11,6%), Tingkat rasa bangga mempunyai rata-rata skor 3.750, yang menunjukkan arti baik oleh responden.

4.4 Uji Instrumen penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan valid tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson. Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir denganskor total bila korelasi di atas $r = 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah $0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

$$\begin{aligned} df &= (N-2) \\ &= 60-2 \\ &= 58 \\ r \text{ tabel } 58 &= 0,254 \end{aligned}$$

*uji signifikansi 0.05

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
	X.1	0.712	Valid
	X.2	0.710	Valid
	X.3	0.715	Valid
	X.4	0.747	Valid

Motivasi Kerja (X)	X.5	0.765	Valid
	X.6	0.791	Valid
	X.7	0.802	Valid
	X.8	0.736	Valid
	X.9	0.871	Valid
	X.10	0.764	Valid
	X.11	0.773	Valid
	X.12	0.788	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.796	Valid
	Y.2	0.865	Valid
	Y.3	0.777	Valid
	Y.4	0.784	Valid
	Y.5	0.897	Valid
	Y.6	0.855	Valid
	Y.7	0.807	Valid
	Y.8	0.882	Valid
Komitmen organisasi (Z)	Z.1	0.760	Valid
	Z.2	0.710	Valid
	Z.3	0.716	Valid
	Z.4	0.827	Valid
	Z.5	0.796	Valid
	Z.6	0.796	Valid
	Z.7	0.810	Valid
	Z.8	0.795	Valid
	Z.9	0.769	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tiap variabel meliputi Motivasi kerja (X), Kinerja karyawan (Y), Komitmen organisasi (Z). Hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,254 yang artinya seluruh item pada variabel tersebut adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabel/reliabilitasnya sebuah instrumen penelitian. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. apabila variabel

yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $> (0,6)$ maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha $< (0,6)$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Motivasi kerja (X)	0.932	0.938	0.942	0.575
Kinerja karyawan (Y)	0.937	0.938	0.948	0.696
Komitmen organisasi (Z)	0.914	0.916	0.929	0.595

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel meliputi Motivasi Kerja (X), Kinerja karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki *Cronbach's alpha* diatas 0,6 artinya seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antara variabel yang akan dianalisis mengikti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan curve estimation jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai $f \text{ sig} > 0,05$, maka variabel

tidak memiliki hubungan linier dengan Y.Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 48)

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel Dependen
Motivasi Kerja (X)	0.000	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X)	0.000	Komitmen Organisasi (Z)
Komitmen Organisasi (Z)	0.000	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan Curve Estimate pada tabel 4.11 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05 . Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan linier dengan Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Komitmen Organisasi (Z) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$.

4.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Squares (PLS)

4.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten meliputi Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) dengan indikator variabel bersifat reflektif. Terdapat tiga kualifikasi untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel penelitian dalam penggunaan analisa data menggunakan SmartPLS yakni *contvergent validity*, *discriminant Validity*, *Composite Reliability*.

A. Contvergent validity

Contvergent validity merupakan pengujian untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji contvergent validity dengan indikator reflektif dalam Partial Least Squares (PLS) diukur berdasarkan nilai loading faktor dari indikator yg mengukur konstruk tersebut. Jika nilai *outer loading* yang dihasilkan lebih dari 0.5 maka indikator dapat dikatakan valid. Indikator dengan

nilai *outer loading* yang besar adalah indikator pengukur variabel paling kuat. Hasil uji *contvergent validity* menggunakan *outer loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

1. Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 4.12
Nilai Convergent Validity Motivasi Kerja (X)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Kebutuhan Fisiologis	X.1	0.712	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	X.2	0.710	Valid
	X.3	0.715	Valid
	X.4	0.747	Valid
Kebutuhan Sosial	X.5	0.765	Valid
	X.6	0.791	Valid
	X.7	0.802	Valid
Kebutuhan akan penghargaan diri	X.8	0.736	Valid
	X.9	0.871	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri	X.10	0.764	Valid
	X.11	0.773	Valid
	X.12	0.788	Valid

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X) terdiri dari lima indikator meliputi; Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan diri, Kebutuhan Aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel Motivasi Kerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5 . Indikator Kebutuhan penghargaan diri merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.871 pada item X.9 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan

memengaruhi Motivasi Kerja adalah Kebutuhan akan penghargaan diri.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13
Nilai Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
<i>Trait-based</i> (berbasis sifat)	Y.1	0.796	Valid
	Y.2	0.865	Valid
<i>Behaviour-based</i> (berbasis perilaku)	Y.3	0.777	Valid
	Y.4	0.784	Valid
<i>Result-based</i> (berbasis hasil)	Y.5	0.897	Valid
	Y.6	0.855	Valid
<i>Skill/Knowledge-based</i> (berbasis pengetahuan)	Y.7	0.807	Valid
<i>Coorporation-based</i> (berbasis Kerjasama)	Y.8	0.882	Valid

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi; *Trait-based* (berbasis sifat), *Behaviour-based* (berbasis perilaku, *Result-based* (berbasis hasil), *Skill/Knowledge-based* (berbasis pengetahuan), *Coorporation-based* (berbasis Kerjasama). Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel Kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5 . Indikator *Result-based* (berbasis hasil) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.897 pada item Y.5 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Kinerja Karyawan adalah *Result-based* (berbasis hasil).

3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.14
Nilai Convergent Validity Komitmen Organisasi (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Keyakinan Berkarir di Perusahaan	Z.1	0.760	Valid
Tingkat keterlibatan masalah perusahaan	Z.2	0.710	Valid
Tingkat ketertarikan pada perusahaan	Z.3	0.716	Valid
	Z.4	0.827	Valid
Perasaan sebagai bagian dari perusahaan	Z.5	0.796	Valid
	Z.6	0.796	Valid
Arti perusahaan bagi diri	Z.7	0.810	Valid
	Z.8	0.795	Valid
	Z.9	0.769	Valid

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) terdiri dari lima indikator meliputi; Keyakinan Berkarir di Perusahaan, Tingkat keterlibatan masalah perusahaan, Tingkat ketertarikan pada perusahaan, Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, Arti perusahaan bagi diri. Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel Komitmen Organisasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5 . Indikator Tingkat ketertarikan pada perusahaan merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.827 pada item Z.4 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Komitmen Organisasi adalah Tingkat ketertarikan pada perusahaan.

B. discriminant validity

Uji discriminant validity menggunakan patokan nilai cross loading setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai cross loading variabel laten lainnya maka artinya valid. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100).

Tabel 4.15
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Motivasi Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karawan (Y)
X.1	0.712	0.625	0.610
X.2	0.710	0.473	0.457
X.3	0.715	0.489	0.474
X.4	0.747	0.610	0.593
X.5	0.765	0.738	0.753
X.6	0.791	0.739	0.720
X.7	0.802	0.798	0.773
X.8	0.736	0.627	0.639
X.9	0.871	0.756	0.744
X.10	0.764	0.676	0.660
X.11	0.773	0.685	0.693
X.12	0.788	0.645	0.634
Y.1	0.732	0.788	0.796
Y.2	0.705	0.801	0.865
Y.3	0.686	0.730	0.777
Y.4	0.646	0.722	0.784
Y.5	0.793	0.796	0.897
Y.6	0.704	0.786	0.855
Y.7	0.727	0.744	0.807
Y.8	0.779	0.814	0.882
Z.1	0.749	0.760	0.668
Z.2	0.689	0.710	0.685

Z.3	0.611	0.716	0.581
Z.4	0.675	0.827	0.794
Z.5	0.726	0.796	0.748
Z.6	0.646	0.796	0.730
Z.7	0.640	0.810	0.683
Z.8	0.734	0.795	0.787
Z.9	0.603	0.769	0.729

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai cross loading variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai cross loading variabel laten lainnya dengan nilai > 0.5 . maka dapat disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini memenuhi discriminant validity.

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini bila nilai AVE konstruk > 0.5 dari seluruh konstruk lainnya maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013:100). Hasil dari perhitungan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Motivasi Kerja (X)	0.696	0.834
Komitmen Organisasi (Z)	0.595	0.771
Kinerja Karyawan (Y)	0.575	0.758

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0.5 . dimana nilai AVE Motivasi Kerja 0.696 dengan nilai akar AVE 0.834. Nilai AVE Komitmen Organisasi 0.595 dengan nilai akar AVE 0.771. Nilai

AVE Kinerja karyawan 0.575 dengan nilai akar AVE 0.758.

C. Mengevaluasi Nilai *Composite reliability*

Composite Reliability menghitung nilai reliability antar indikator yang mengukur nilai variabel, dengan kriteria nilai baik apabila Composite Reliability lebih besar dari 0.7.

Tabel 4.17
Nilai Composite Reliability

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Motivasi Kerja (X)	0.942	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.929	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.948	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai *composite reliability* variabel Motivasi Kerja sebesar 0.942, Komitmen Organisasi sebesar 0.929, Kinerja Karyawan sebesar 0.948. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 yang artinya seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

4.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model structural (*inner model*) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai R-Square dan nilai signifikansi dari model penelitian.

A. Nilai R-Square

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-Square

pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-Square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Nilai R-Square

Variabel Penelitian	R-Square
Komitmen Organisasi (Z)	0.771
Kinerja Karyawan (Y)	0.872

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2021)

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai R-Square dari variabel komitmen organisasi sebesar 0.771 dan nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.872. Langkah selanjutnya untuk mengukur kemampuan model adalah pengukuran melalui Q-Square (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki predictive relevance (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Hasil pengujian nilai Q-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.771) (1 - 0.872)$$

$$Q^2 = 1 - (0.229) (0.128)$$

$$Q^2 = 1 - (0.029312)$$

$$Q^2 = 0.970688$$

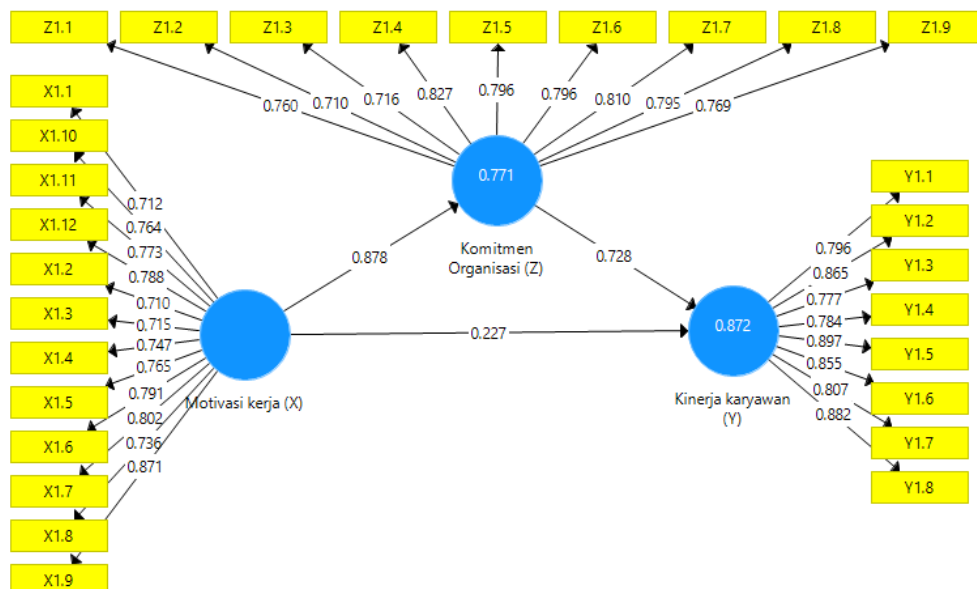
$$Q^2 = 97\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 di atas dapat diketahui nilai predictive relevance senilai 0.970 atau 97% yang artinya kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 97%. Dan sisanya 3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai p-value. Hipotesis akan diterima apabila nilai p-value kurang dari 0.05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Adapun pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Gambar 4.1
Model Hipotesis



Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.227
2. Variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0.878
3. Variabel komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0.728

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Motivasi kerja (X) - > Komitmen organisasi (Z)	0.878	0.880	0.031	28.702	0.000
Motivasi kerja (X) - > Kinerja karyawan (Y)	0.227	0.230	0.103	2.211	0.028
Komitmen organisasi (Z) - > Kinerja karyawan (Y)	0.728	0.727	0.096	7.551	0.000

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur 0.878 dengan arah positif. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.227 dengan arah positif. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.728 dengan arah positif.

H1 : Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y).

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.227 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar $2.211 > 1.96$ dengan nilai p-value $0.028 < 0.05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H1 diterima.**

H2 : Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y).

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.728 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar $7.551 > 1.96$ dengan nilai p-value $0.000 < 0.05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan dan **H2 diterima**.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Motivasi kerja (X) - > Komitmen organisasi (Z) - > Kinerja karyawan (Y)	0.639	0.640	0.091	7.048	0.000

Sumber : Output Smart PLS diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0.639. Hasil t-statistik sebesar $7.048 > 1.96$ dengan nilai p- value sebesar $0.0 < 0.05$.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan sobel test. Sobel test digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z).

Tabel 4.21
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T Hitung	Sig	Ket
Motivasi kerja (X) - > Komitmen organisasi (Z) - > Kinerja karyawan (Y)	28.702	7.551	0.031	0.096	78.37	0.00	sig

Sumber : Output Smart PLS diolah Peneliti (2021)

H3 : komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh positif motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian antar variabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur motivasi kerja (X) – komitmen organisasi (Z) – kinerja karyawan (Y) sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai T hitung $78.37 > 1.96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya **H3 diterima**.

4.7 Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

4.7.1 Pengaruh Motivasi kerja (X) Terhadap Kinerja karyawan (Y) secara langsung

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja (X) terdiri dari lima indikator meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator motivasi kerja, nilai tertinggi didapatkan pada indikator kebutuhan penghargaan diri dalam item X.9 dengan nilai loading factor sebesar 0.871. Sehingga indikator kebutuhan penghargaan diri merupakan indikator yang paling

dominan mempengaruhi motivasi kerja.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi *Trait-based* (berbasis sifat), *Behaviour-based* (berbasis perilaku), *Result-based* (berbasis hasil), *Skill/knowledge-based* (berbasis pengetahuan), *corporation-based* (berbasis kerjasama). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi didapatkan pada indikator *result-based* (berbasis hasil) dengan item Y.5 dengan nilai loading factor sebesar 0.897. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Trait-based* (berbasis hasil).

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga motivasi kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.227 dengan nilai p-value sebesar $0.028 < 0.05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Chandraningtyas (2012), Adhiguna (2017), Ardini (2017), Pepri (2018), Rini dan Suhendri (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Santy (2017), Liana (2017) dan Abdillah (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2008:67) menjelaskan factor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut; pertama Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kedua Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehirono, 2012).

Motivasi kerja yang baik memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja anggotanya. Hal ini disebabkan adanya suatu dorongan yang kuat yang dapat

menumbuhkan semangat kerja baru bagi para karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi yang diberikan ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Hal tersebut selaras dengan karyawan yang terdapat di KSPPS MUI Jawa Timur. Berdasarkan hasil sebar kuesioner dilokasi penelitian dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi motivasi karyawan yaitu dengan cara diberikannya penghargaan atau reward, karyawan merasa setiap target yang dicapai dalam bekerja seharusnya diberikan suatu reward atau penghargaan, mereka beranggapan ketika perusahaan memberikan suatu reward atas target yang telah dicapai mereka akan merasa sangat dihargai serta akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dalam perspektif Islam Al-quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-jumu'ah 10).

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan untuk memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam kehidupan di dunia dan akhirat.

Dalam firman Allah surat Al-mulk ayat 15 juga menjelaskan tentang motivasi kerja dalam Islam yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (QS. Al-Mulk: 15).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa kita diperbolehkan untuk menjelajahi dunia dan memakan Sebagian rizkinya artinya kita dianjurkan untuk bekerja agar kita dapat bertahan hidup dan mendapatkan apa yang kita inginkan.

Nawawi (1999 : 79) Dalam hadist juga dijelaskan tentang keharusan bagi manusia untuk bekerja yang diriwayatkan HR. Ahmad, Turmudzi dan Ibnu Majah:

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَعْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا. رواه أحمدو الترمذي وابن ماجه

Artinya: "Dari Umar Radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang" (HR. Ahmad, Turmudzi dan Ibnu Majah)

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara Langsung

Variabel komitmen organisasi (Z) terdiri dari lima indikator meliputi Keyakinan Berkarir di Perusahaan, Tingkat keterlibatan masalah perusahaan, Tingkat ketertarikan pada perusahaan, Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, Arti perusahaan bagi diri. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator

komitmen organisasi, nilai tertinggi didapatkan pada indikator Tingkat ketertarikan pada perusahaan dengan nilai loading factor sebesar 0.827 pada item Z.4 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Komitmen Organisasi adalah Tingkat ketertarikan pada perusahaan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi *Trait-based* (berbasis sifat), *Behaviour-based* (berbasis perilaku), *Result-based* (berbasis hasil), *Skill/knowledge-based* (berbasis pengetahuan), *corporation-based* (berbasis kerjasama). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi didapatkan pada indikator *result-based* (berbasis hasil) dengan item Y.5 dengan nilai loading factor sebesar 0.897. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Trait-based* (berbasis hasil).

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.728 dengan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Nurcahyo (2015), Apriwandi dan Bayu (2018), Hastuti (2018), Pepri (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga

menolak penelitian yang dilakukan oleh Santy (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Komitmen organisasi dengan kinerja yaitu untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut selaras dengan karyawan pada KSPPS MUI Jawa Timur. Berdasarkan hasil sebar kuesioner dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi yaitu adanya tingkat ketertarikan pada perusahaan, tingkat ketertarikan ini dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki jiwa loyalitas yang tinggi mereka cenderung memiliki rasa ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan berusaha untuk berkarir, meningkatkan kinerjanya, serta ikut memunculkan ide baru demi kemajuan perusahaan khususnya di KSPPS MUI Jawa Timur.

Komitmen organisasi dalam perspektif Islam, Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (Q.S Al-Fushshilat: 30).

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Hambal (1999) Dalam hadist juga menjelaskan tentang komitmen organisasi dalam islam seperti yang diriwayatkan oleh Ahmad Bin Hambal:

عَنْ جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْبَجَلِيِّ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ اشْتَرَيْتُ عَلَيَّ فَقَالَ تَعْبُدُ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا وَتُصَلِّي الصَّلَاةَ الْمَكْتُوبَةَ وَتُؤَدِّي الزَّكَاةَ الْمَفْرُوضَةَ وَتَنْصَحُ لِلْمُسْلِمِ وَتَبْرَأُ مِنَ الْكَافِرِ

Artinya: Dari jharir ibnu abdillah bajali berkata (bertanya) wahai Rasulullah:berilah nasehat kepadaku ya Rasul, maka rasullullah bersabdah: engkau menyembah Allah dan engkau tidak menserikatkan dengan-Nya sesuatupun jua dan engkau mendirikan shalat yang diwajibkan dan menunaikan zakat yang difardhukan dan engkau menasehati sesame muslim dan engkau berlepas diri dari orang kafir (HR. Ahmad bin Hambal)

4.7.3 Komitmen Organisasi (Z) Memediasi Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja (X) terdiri dari lima indikator meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator motivasi kerja, nilai tertinggi didapatkan pada indikator kebutuhan penghargaan diri dengan item X.9 dengan nilai loading factor sebesar 0.871. Sehingga indikator kebutuhan penghargaan diri merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi *Trait-based* (berbasis sifat), *Behaviour-based* (berbasis perilaku), *Result-based* (berbasis hasil), *Skill/knowledge-based* (berbasis pengetahuan), *corporation-based* (berbasis kerjasama). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja karyawan, nilai tertinggi didapatkan pada indikator *result-based* (berbasis hasil) dengan item Y.5 dengan nilai loading factor sebesar 0.897. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Trait-based* (berbasis hasil).

Variabel komitmen organisasi (Z) terdiri dari lima indikator meliputi Keyakinan Berkarir di Perusahaan, Tingkat keterlibatan masalah perusahaan, Tingkat ketertarikan pada perusahaan, Perasaan sebagai bagian dari perusahaan, Arti perusahaan bagi diri. Menurut Robbins (2006:110) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara

keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Wibowo (2015:371), komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian, Kelima indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel Komitmen Organisasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5 . Indikator Tingkat ketertarikan pada perusahaan merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.827 pada item Z.4 dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Komitmen Organisasi adalah Tingkat ketertarikan pada perusahaan.

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) pada penelitian ini variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (a) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.227 dengan signifikansi sebesar $0.028 < 0.05$ yang artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan. Disisi lain, hubungan variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi (b) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.878 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi signifikan. Begitupula dengan hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien jalur 0.728 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara komitmen organisasi dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS MUI Jawa Timur. Artinya semakin kuat pengaruh motivasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi,

maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan KSPPS MUI Jawa Timur akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaratkan kinerja karyawan KSPPS MUI Jawa Timur dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian komitmen organisasi mampu menjadi mediator dalam membangun motivasi kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapai tujuan utama suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian Nurcahyo (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan Bersama dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hastuti (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memediasi hubungan antara motivasi, kompetensi, kepuasan dan kinerja karyawan, karena interaksi antara motivasi dan komitmen organisasi dalam memprediksi kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediasi variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Pepri (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan, Motivasi kerja yaitu dorongan

seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sedangkan jiwa komitmen organisasi ini muncul ketika motivasi yang diberikan benar-benar dapat menjadikan dorongan tersendiri bagi karyawan, karyawan yang sudah memiliki motivasi yang baik serta timbul jiwa komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi atau perusahaan mereka cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebagai bukti pengabdian terhadap perusahaan. Hal tersebut selaras dengan karyawan di KSPPS MUI Jawa Timur. Berdasarkan hasil sebar kuesioner sekaligus wawancara langsung pada karyawan bagian SDI mengatakan bahwa karyawan di KSPPS MUI Jawa Timur ini sudah memiliki motivasi kerja yang baik serta jiwa komitmen organisasi yang tinggi dimana karyawan tersebut sangat antusias dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mereka akan meningkatkan lagi kinerjanya dengan tujuan ingin berkarir sekaligus ingin menuangkan ide baru demi kemajuan perusahaan.

Kinerja dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah: 105).

Berdasarkan ayat tersebut dapat kita ketahui setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

Dalam surat An-Nahl ayat 97 juga terdapat isi kandungan tentang kinerja dalam perspektif Islam:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

(Sayyid, 2001: 34) Dalam hadist juga dijelaskan tentang kinerja dalam perspektif islam seperti yang diriwayatkan oleh At-Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذْعَمَلَ أَحَدِكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَقَنَّهٗ (رواه طبران)

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin kuat dan baik motivasi kerja yang diberikan dalam karyawan KSPPS MUI Jawa Timur maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Artinya semakin kuat dan baik motivasi kerja yang diberikan dalam KSPPS MUI Jawa Timur dengan mediasi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. karyawan KSPPS MUI Jawa Timur diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai motivasi kerja agar kinerja karyawan di KSPPS MUI Jawa Timur dapat meningkat sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan.
2. Karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan lebih baik karena keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan Hadits

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Abdillah, W. & Jogiyanto, Hartono (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Hambal, bin Ahmad (1999) *Musnad Imam Ahmad bin Hambal*, (penerjemah: Syaikh Ahmad Muhammad Syakir) (Muassasah Arrisalah, M), Cet. Ke-2.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Akbar, Dimas Muhammad., Tjahjono, Heru Kurnianto., dan Wahyuningsih, Rr. Sri Handari (2017) "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai rumah sakit pku muhammadiyah Bantul" *Jurnal manajemen* Vol 1, No 1

al-Hasyimi, Ahmad, Sayyid, Marhum. *Mukhtar Ahaadits wa aal-hukmu al Muhammadiyah*. Surabaya: Daar an-Nasyr-Misriyyah, t.th.

Al-Musadieq, Muhammad., Nurjannah., Raharjo, Kusdi., Solimun dan Fernandes, Adji Achmad Rinaldo. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance *The International jurnal of Management development*, Vol.37 No.6

Al-Ghazzali, Imam. (2004). *Ihya Ulumuddin, Terj. Purwanto*, Bandung: Penerbit Marja'.

Apridar and Adamy, Marbawi. (2017) "The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe" *The International jurnal of economic and busniness* Vol 1

Apriwandi, dan Praselia, Bayu (2018) "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo)" *Jurnal akuntansi dan keuangan* Vol 2, No 1

Argensia, Dalimunthe, Ritha F. dan Sitti Raha Agoes Salim (2014) "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan

komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean b medan) *Jurnal Ekonomi* Vol .17 No.2

Astuti, Rini., Suhendri (2019) “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aryawan pada pt. tunas jaya utama” *Jurnal Manajemen bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera* Vol.5 No.2

Budi Santoso, Arief (2017) “Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (pada pt. bank negara indonesia (persero) cabang pamulang) *Jurnal mandiri: Ilmu pengetahuan, seni dan teknologi* vol. 1, no. 2

Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang. *Jurnal ekonomi manajemen Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 4, No. 1.

Dewi Santy (2017) “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening”. *Jurnal informasi perpajakan akuntansi dan keuangan* Vol 12, No 2

Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus.

Hanafi, Dr. Agustina., Destikarini, Fartina. (2015) Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada pt. asuransi jiwa raya (persero) kantor wilayah palembang) *Jurnal ekonomi manajemen* vol 1 no 2

Harmay Adhiguna (2017) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kantor badan pertanahan nasional kabupaten sleman” *Jurnal ekonomi universitas Islam Indonesia Yogyakarta* Vol 1 No.1

Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hastuti, Dwi (2018) “Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap

kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal)” *Jurnal ekonomi dan bisnis* Vol. 6 No. 1

Hendri, Muhammad Irfani. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance *The International journal of economic and business*, Vol. 68 No.7

Ikmal Burdah Lukmada, (2012) **Hubungan Efikasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya**, *Thesis* Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Iva Chandraningtyas, M.AI Musadieq, dan Hamidah Nayati Utami (2012) “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)” *Jurnal administrasi bisnis* Volume 6 No. 2

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: CV. Andi.

Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta.

Kusdi Raharjo, Nurjannah, Solimun dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018). "The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance" *Journal international of Organizational Change Management* Vol 31 N0 7

Lie Lianna, Suhana, Romadi (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja” Vol 13 No 1

Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohamad Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan upt crew ka surabaya kota PT. kai daop viii melalui motivasi sebagai variabel intervening” *Jurnal Fakultas ekonomi an bisnis* Vol 4, No 2
- Monica I. Rondonuwu, Adolfina, dan Mirah H. Rogi (2017) “Pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di pt. hasjrat abadi manado.Vol 5, No 2
- Muhammad Abdillah Syawal (2018) “pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada cv. Mega jasa”. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* Vol 1 No 1
- Mursi, Abdul Hamid. (1997). *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur’an dan Sains*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Nabilla Pepri Pramita dan Budiono (2018) “Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada organisasi non-profit (Studi pada Yayasan Yatim Mandiri). *Jurnal manajemen bisnis* Vol 10, No 1
- Nawawi, Imam. (1999). *Terjemah Riyadhhus Shalihin jilid 1*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya (2016) “Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal administrasi bisnis Universitas Brawijaya* Vol 40, No 2
- Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami (2014) “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)” *Jurnal administrasi bisnis* Vol. 7 No. 2
- Osman M. Karatepe, Mehmet Tekinkus (2006) "The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees". *The international journal of bank marketing* Vol.24 No. 3
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Qardlawi, Yusuf. (1997) Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press,)
- R. Jati Nurcahyo (2015) “Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada “Abdi Dalem” Kadipaten Pakualaman Yogyakarta” *Jurnal khasanah Ilmu* Vol 6, No 2
- Rahmah, Agustina, Alim Bachri, Ahmad dan Nur Faidah, Anna (2013) “Pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter (Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin)” *Jurnal wawasan manajemen* Vol. 1, No 3
- Rasti Ardini dan Fadli (2017) “Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi”. *Jurnal akuntansi Universitas Bengkulu* Vol 7, No 1
- Rita, Marcy., Payangan, Otto Randa., Rante, Yohanes and Tuhumena Ruben., Erari, Anita. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance *The international jurnal of law and management* Vol.60 No.4
- Yori Rahmadianti, Syukri Lukman, dan Rima Semiarty (2020) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Islam Siti Rahmah”. Vol 9, No 1
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen & Judge. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen & Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, Stephen P. (2010). *Organizational Behavior*. Alih bahasa Benyamin Molan. 2011. *Prilaku Organisasi*. (Edisi 10, Cetakan ke 1). Jakarta: PT. IMDEKS STIE.
- Sardiman, A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:

Rajawali Press.

- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, Trifena Setiawaty., Hidayat, Rahmat. (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia *Jurnal Ilmu manajemen* Vol.8 No.1
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suginono (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN PRESS.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Malang: Inteligensia Media
- Syarifuddin, Amir. (2008). *Ushul Fiqih jilid 2*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan Smartpls

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

Lampiran 7: Surat penelitian

Lampiran 8: Dokumentasi penelitian

Lampiran 9: Bukti konsultasi

Lampiran 10: Biodata peneliti

Lampiran 11: Surat bebas plagiarisme

Lampiran 1: Kueioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH - MUI JAWA TIMUR)

Assalamualaikum wr wb.

Responden yang terhormat. Saya Moh. Ainul Yaqin mahasiswa semester IX Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi semua daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini bertujuan untuk melengkapi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi peneliti. Peneliti berharap Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi sejujurnya dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan diketahui orang lain karena identitas Bapak/Ibu/Saudara/i tidak dicantumkan dalam skripsi peneliti. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN DAN DAFTAR PERTANYAAN

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. diharapkan disetiap pertanyaan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 1: Sangat tidak setuju (STS) Skor/Nilai 2: Tidak setuju (TS)

Skor/Nilai 3: Netral (N) Skor/Nilai 4: Setuju (S) Skor/Nilai 5: Sangat setuju (SS)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	ST	SS
	MOTIVASI					
1.	Perusahaan mampu memberikan ketersediaan sandang, pangan, dan papan					
2.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan					
3.	Perusahaan memberikan jaminan hari tua (dana pensiun)					
4.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
5.	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
6.	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
7.	Terciptanya rasa kekeluargaan yang baik					
8.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
9.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat agar bekerja menjadi lebih baik					
10.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
11.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
12.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
	KINERJA KARYAWAN					
13.	Saya Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

14.	Saya Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
15.	Saya Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
16.	Saya Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
17.	Saya Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan oleh perusahaan					
18.	Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian Tinggi					
19.	Saya sangat memahami apa yang harus dikerjakan pada posisi jabatan saya					
20.	Saya Selalu kerjasama dalam bekerja					
	KOMITMEN ORGANISASI					
21.	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja					
22.	Saya selalu ikut berpendapat pada saat adanya pengambilan keputusan					
23.	Saya selalu ikut menuangkan ide baru untuk kemajuan perusahaan					
24.	Ada kepercayaan pada perusahaan, sehingga timbul rasa persatuan dan kesatuan diantara karyawannya					
25.	Saya yakin bahwa apa yang dianggap baik oleh perusahaan akan baik pula untuk saya					
26.	Saya merasa ikut memiliki perusahaan					
27.	Saya membicarakan organisasi ini pada orang lain sebagai perusahaan yang					

	membanggakan untuk tempat bekerja					
28.	Saya harus bersikap loyal / patuh kepada perusahaan					
29.	Saya merasa bangga karena termasuk bagian dalam perusaha					

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja (X)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	30
2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	53
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	43
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	29
4	1	1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	30
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	54
3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	28
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	2	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	49
4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	3	2	40
3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	42
3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	46
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	51
2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	27
5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	42
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	44
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	41
5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
1	2	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	44
1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	28
2	2	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	45
4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	51
4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	50
4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	52
5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	50
5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	51
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	29
5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	49
4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	47
5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	52
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	53

5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	53
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30
4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	52
5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	53
4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	48
5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	50
4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	47
4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	48
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	30
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	49
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	49
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	48
4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	47
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	30
4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	44
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	46
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	28

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
3	2	3	2	3	3	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	2	3	2	2	2	3	3	20
4	5	5	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	3	2	1	3	3	19
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	3	1	2	3	2	18
5	4	5	4	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	5	34
3	2	3	2	3	2	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	3	4	4	4	5	33
3	4	3	3	5	4	4	4	30
3	4	4	5	5	5	5	5	36
4	5	3	5	4	5	4	5	35

4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	3	2	3	2	3	3	2	21
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	4	4	3	4	5	5	4	34
2	3	3	2	2	3	2	3	20
5	4	3	3	4	4	5	5	33
4	4	3	3	4	4	5	4	31
5	4	5	4	4	5	3	5	35
5	4	5	5	5	5	3	4	36
5	4	3	4	5	5	4	4	34
4	3	5	4	4	4	5	4	33
3	3	2	1	2	3	3	2	19
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	3	4	4	4	4	4	33
5	5	3	4	5	5	5	5	37
5	5	3	4	5	5	5	4	36
4	4	3	3	4	5	4	5	32
4	4	3	3	5	5	5	4	33
3	2	2	3	1	2	3	3	19
3	3	4	5	4	4	4	5	32
4	4	5	3	5	5	4	4	34
4	5	4	5	4	5	5	5	37
5	5	4	4	4	5	4	5	36
5	4	4	3	4	4	3	4	31
5	5	3	4	4	4	4	5	34
3	2	2	3	1	2	3	3	19
4	4	3	4	4	5	4	4	32
4	4	5	5	4	3	4	4	33
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	2	3	4	3	2	4	4	26
4	4	3	3	4	5	4	3	30
3	2	2	3	3	2	2	3	20
3	4	3	4	4	3	4	3	28
4	5	4	5	4	5	5	4	36
3	4	3	4	4	3	3	4	28
2	3	3	2	2	3	2	3	20

Variabel Komitmen Organisasi

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Total
3	1	2	3	3	2	2	3	2	21
4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
5	2	2	2	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	2	3	2	2	3	3	2	3	22
5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	2	3	2	3	3	2	2	23
5	5	3	4	5	4	4	5	3	38
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
2	3	3	2	2	3	2	3	3	23
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
4	4	3	4	4	4	3	5	3	34
4	3	1	4	4	4	4	4	4	32
3	3	1	4	4	4	3	4	4	30
4	4	3	4	5	5	5	5	5	40
5	3	5	5	5	4	5	5	5	42
3	2	3	2	2	3	3	3	2	23
4	3	4	5	5	4	5	4	4	38
5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
4	2	4	4	3	4	4	4	4	33
4	2	3	4	4	4	5	5	5	36
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
4	3	3	4	5	4	4	5	5	37
2	3	2	3	3	2	2	2	3	22
3	4	3	5	4	4	4	4	3	34
3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
3	3	4	4	5	4	5	4	4	36
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
5	4	5	4	3	4	4	5	5	39
4	3	5	4	5	4	3	5	5	38
3	3	2	2	3	2	3	3	2	23
3	3	3	5	4	5	3	4	5	35
5	5	4	5	5	4	4	3	3	38

4	4	3	4	4	5	5	4	5	38
5	5	3	5	5	4	4	3	3	37
5	5	4	4	4	5	5	3	4	39
5	5	3	4	4	3	3	4	5	36
2	2	3	2	3	3	2	2	3	22
4	4	5	3	4	5	4	5	3	37
5	5	4	4	3	3	4	5	3	36
5	4	3	3	4	4	4	5	5	37
3	4	5	5	5	4	4	5	4	39
5	5	5	4	3	4	4	3	5	38
4	3	4	4	5	5	3	4	4	36
2	2	3	2	3	2	3	2	3	22
4	3	3	4	4	5	3	4	4	34
5	3	4	4	4	3	3	4	4	34
3	3	3	4	4	4	5	5	4	35
4	3	4	4	5	5	4	3	4	36
5	3	2	2	4	2	3	4	2	27
4	4	3	2	3	2	4	5	3	30
3	2	2	3	3	2	2	3	2	22
3	3	3	4	4	2	3	4	3	29
5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
2	3	2	3	2	2	3	3	2	22

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X.Y.Z

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X.1	0.712	Valid
	X.2	0.710	Valid
	X.3	0.715	Valid
	X.4	0.747	Valid
	X.5	0.765	Valid
	X.6	0.791	Valid
	X.7	0.802	Valid
	X.8	0.736	Valid
	X.9	0.871	Valid
	X.10	0.764	Valid
	X.11	0.773	Valid
	X.12	0.788	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.796	Valid
	Y.2	0.865	Valid
	Y.3	0.777	Valid
	Y.4	0.784	Valid
	Y.5	0.897	Valid
	Y.6	0.855	Valid
	Y.7	0.807	Valid
	Y.8	0.882	Valid
Komitmen organisasi (Z)	Z.1	0.760	Valid
	Z.2	0.710	Valid
	Z.3	0.716	Valid
	Z.4	0.827	Valid
	Z.5	0.796	Valid
	Z.6	0.796	Valid
	Z.7	0.810	Valid
	Z.8	0.795	Valid
	Z.9	0.769	Valid

Uji Reliabilitas Variabel X.Y.Z

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Motivasi kerja (X)	0.932	0.938	0.942	0.575
Kinerja karyawan (Y)	0.937	0.938	0.948	0.696
Komitmen organisasi (Z)	0.914	0.916	0.929	0.595

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	2352.036	21	112.002	22.603	.000
		Linearity	2154.918	1	2154.918	434.880	.000
		Deviation from Linearity	197.118	20	9.856	1.989	.033
	Within Groups		188.298	38	4.955		
Total			2540.333	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	2168.350	22	98.561	9.804	.000
		Linearity	1831.759	1	1831.759	182.199	.000
		Deviation from Linearity	336.591	21	16.028	1.594	.105
	Within Groups		371.983	37	10.054		
Total			2540.333	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasi * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	2301.017	22	104.592	7.681	.000
		Linearity	2079.898	1	2079.898	152.741	.000
		Deviation from Linearity	221.118	21	10.529	.773	.731
	Within Groups		503.833	37	13.617		
Total			2804.850	59			

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

Item	Motivasi Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karawan (Y)
X.1	0.712	0.625	0.610
X.2	0.710	0.473	0.457
X.3	0.715	0.489	0.474
X.4	0.747	0.610	0.593
X.5	0.765	0.738	0.753
X.6	0.791	0.739	0.720
X.7	0.802	0.798	0.773
X.8	0.736	0.627	0.639
X.9	0.871	0.756	0.744
X.10	0.764	0.676	0.660
X.11	0.773	0.685	0.693
X.12	0.788	0.645	0.634
Y.1	0.732	0.788	0.796
Y.2	0.705	0.801	0.865
Y.3	0.686	0.730	0.777
Y.4	0.646	0.722	0.784
Y.5	0.793	0.796	0.897
Y.6	0.704	0.786	0.855
Y.7	0.727	0.744	0.807
Y.8	0.779	0.814	0.882
Z.1	0.749	0.760	0.668
Z.2	0.689	0.710	0.685
Z.3	0.611	0.716	0.581
Z.4	0.675	0.827	0.794
Z.5	0.726	0.796	0.748
Z.6	0.646	0.796	0.730

Z.7	0.640	0.810	0.683
Z.8	0.734	0.795	0.787
Z.9	0.603	0.769	0.729

Discriminant Validity

Item	Motivasi Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karawan (Y)
X.1	0.712	0.625	0.610
X.2	0.710	0.473	0.457
X.3	0.715	0.489	0.474
X.4	0.747	0.610	0.593
X.5	0.765	0.738	0.753
X.6	0.791	0.739	0.720
X.7	0.802	0.798	0.773
X.8	0.736	0.627	0.639
X.9	0.871	0.756	0.744
X.10	0.764	0.676	0.660
X.11	0.773	0.685	0.693
X.12	0.788	0.645	0.634
Y.1	0.732	0.788	0.796
Y.2	0.705	0.801	0.865
Y.3	0.686	0.730	0.777
Y.4	0.646	0.722	0.784
Y.5	0.793	0.796	0.897
Y.6	0.704	0.786	0.855
Y.7	0.727	0.744	0.807
Y.8	0.779	0.814	0.882
Z.1	0.749	0.760	0.668
Z.2	0.689	0.710	0.685
Z.3	0.611	0.716	0.581
Z.4	0.675	0.827	0.794

Z.5	0.726	0.796	0.748
Z.6	0.646	0.796	0.730
Z.7	0.640	0.810	0.683
Z.8	0.734	0.795	0.787
Z.9	0.603	0.769	0.729

Inner Model

Nilai R Square

Variabel Penelitian	R-Square	Adjusted R square
Komitmen Organisasi (Z)	0.771	767
Kinerja Karyawan (Y)	0.872	867

Pengaruh Langsung

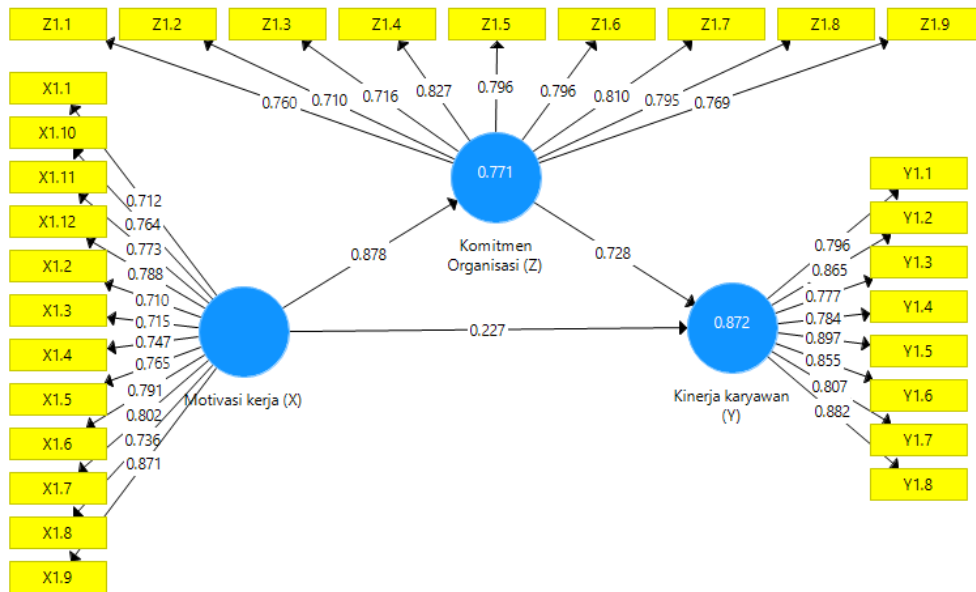
Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Motivasi kerja (X) - > Komitmen organisasi (Z)	0.878	0.880	0.031	28.702	0.000
Motivasi kerja (X) - > Kinerja karyawan (Y)	0.227	0.230	0.103	2.211	0.028
Komitmen organisasi (Z) - > Kinerja karyawan (Y)	0.728	0.727	0.096	7.551	0.000

Pengaruh Tidak Langsung

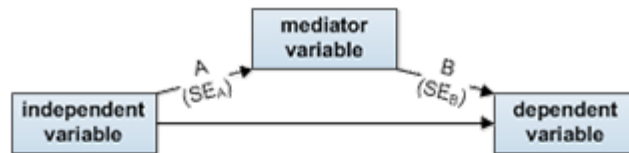
Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Motivasi kerja (X) - >					

Komitmen organisasi (Z)	0.639	0.640	0.091	7.048	0.000
- > Kinerja karyawan (Y)					

Model Hasil Penelitian



Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test



A: 28.702 ?

B: 7.551 ?

SE_A: 0.031 ?

SE_B: 0.096 ?

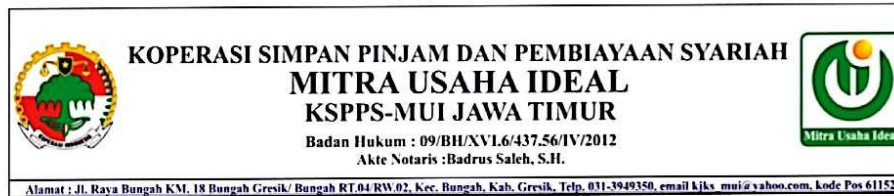
Calculate!

Sobel test statistic: 78.37394033

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Lampiran 7: Surat penelitian



Nomor : 0282/KSPPS-MUI/IX/2021
Lamp : -
Hal : **Tanggapan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Di _ Tempat

Assalamualaikum War. Wab.
Bismillahirrahmanirrohim

Kami berdo'a semoga Bapak senantiasa selalu mendapatkan rahmat dari Allah SWT.Amin.

Dengan Hormat,
Menanggapi permohonan izin penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ekonomi, atas nama :

Nama : Moh. Ainul Yaqin
NIM : 17510042
Program Studi : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

Bersama ini kami sampaikan, bahwa mahasiswa tersebut diatas bisa melaksanakan penelitian dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (studi di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah – MUI Jawa Timur)". Pelaksanaan penelitian bisa dimulai pada tanggal 6 Oktober 2021.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kepercayaannya disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum War. Wab

Gresik, 28 September 2021
Manager KSPPS-MUI



Rudianto, SE









Lampiran 8: Dokumentasi penelitian



Lampiran 9: Bukti konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moh. Ainul Yaqin
NIM/Jurusan : 17510042 / Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah-MUI Jawa Timur

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	02 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	19 Maret 2021	Konsultasi Bab I	2. 
3	1 April 2021	Konsultasi Bab II-III	3. 
4	12 April 2021	ACC Proposal	4. 
5	26 Juli 2021	Seminar Proposal	5. 
6	16 November 2021	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7	24 November 2021	Revisi Bab IV-V	7. 
8	29 November 2021	ACC Skripsi	8. 

Malang, 29 November 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002

Lampiran 10: Biodata peneliti

BIODATA DIRI

Nama : Moh. Ainul Yaqin
Tempat, Tgl. Lahir : Gresik, 28 Juni 1999
Agama : Islam
Alamat Asli : Desa Wadeng- Kecamatan Sidayu, Kabupaten Gresik
No. Hp : 085546495899
Email : ainulwadeng@gmail.com

Pendidikan Formal

1. TK. Nurul Huda Wadeng 2005
2. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda Wadeng Lulus pada tahun 2011
3. Madrasah Tsanawiyah (Mts) Sunan Drajat Lamongan Lulus pada tahun 2014
4. Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif 7 Sunan Drajat Lamongan Lulus pada tahun 2017
5. S1 Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Lulus pada tahun 2022

Pendidikan Non Formal

1. Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017-2018
2. English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Kader Kopma Padang Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang 2018-2021



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moh. Ainul Yaqin
NIM : 17510042
Handphone : 085546495899
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : ainulwadeng@gmail.com

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH MUI JAWA TIMUR)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17 %	13 %	3 %	5 %

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Januari 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001