

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BBPPMPV  
BOE MALANG TAHUN 2023**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Izza Nur Hidayati**

**19510209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK**

**IBRAHIM MALANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DI BBPPMPV BOE MALANG TAHUN 2023**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah  
satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

**Izza Nur Hidayati**

**19510209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening  
di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023

### **SKRIPSI**

Oleh

**IZZA NUR HIDAYATI**

NIM : 19510209

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

**NIP. 197202122003121003**

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di  
BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023

### SKRIPSI

Oleh

**IZZA NUR HIDAYATI**

NIM : 19510209

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**

NIP. 197809292014111001



2. Anggota Penguji

**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag**

NIP. 201910011579



3. Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

NIP. 197202122003121003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Izza Nur Hidayati  
Nim : 19510209  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023**

Adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian 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, 23 Juni 2023

Hormat saya,



Izza Nur Hidayati  
NIM : 19510209

## LEMBAR PERSEMBAHAN

“Setetes keringat orang tuaku seribu langkahku untuk maju”

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberikan saya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, memberikan saya kekuatan, kesabaran dan keikhlasan. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan sampai detik ini, akhirnya karya tulis ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Tiada lembar yang paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Segala perjuangan saya hingga detik ini, saya persembahkan untuk orang-orang hebat dalam hidup saya yang selalu memberikan semangat dan kekuatan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

1. Alfian Efendi, seseorang yang saya panggil ayah. Terima kasih atas doa dan semua hal yang ayah berikan sampai hari ini, sehingga saya bisa berada di tahap ini. Alhamdulillah saya bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan keinginan dan impian ayah untuk menyekolahkan anaknya sampai perguruan tinggi. Terima kasih sudah mengantarkan saya pertama kali ke kampus ini, mengantarkan kemanapun saya meminta tolong tanpa mengeluh sedikitpun dan memberikan perhatian kecil yang sangat manis bila ingat kembali.
2. Laila Mulifah, perempuan terhebat yang saya panggil ibu. Terima kasih atas doa, kasih sayang dan semua hal yang ibu berikan sampai detik ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk malaikat tanpa sayapku sebagai bentuk terima kasihku atas semua hal yang ibu berikan. Terima kasih selalu membuatku

bekal yang sangat enak dan makanan favoritku. Doaku semoga ibu selalu temani anakmu ini sampai akhir ceritanya.

3. Lailita Alfianti, saudara perempuanku satu-satunya. Saudara terbaik yang sekaligus menjadi teman. Terima kasih sudah menguatkan dan menjadi panutan meskipun berdebatan selalu pendampingi.
4. Izza Nur Hidayati, nama indah yang diberikan kepada saya. Terima kasih sudah bertahan sampai saat ini. Kamu hebat dan teruslah membuat cerita yang lebih indah lagi kedepannya. Tidak apa-apa untuk jatuh berkali-kali asalkan harus bangkit seribu kali. Perjalanan baru akan dimulai jadilah manusia yang hidup beradab dan mati beriman.

## **MOTTO**

“Bersikap simpatik dengan orang lain adalah bagian dari kecerdasan akal; bertanya dengan cara yang baik adalah bagian dari ilmu; dan kepandaian memanager adalah bagian dari penghidupan.”

(Umar Bin Khattab)

“Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua.”

(Buya Hamka)

“Lebih baik hidup seperti bunga liar yang tenang, daripada menjadi kembang api yang bersinar sekali lalu menghilang.”

-Wild Flower (Namjom-BTS)

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BBPPMPV BOE MALANG TAHUN 2023”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal Jariyah.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah Alfian dan Ibu Lifa yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil juga selalu menjadi pendukung dan alasan utama saya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kakak saya Lailita dan mas Egik juga ponakan tercinta saya Jenaka yang juga selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dan menguatkan untuk dapat mengejar gelar sarjana.
9. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk pembaca khususnya bagi penulis. Amin Ya Robbaal Alamin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 18 Januari 2023

Penulis

Izza Nur Hidayati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xix</b>
<b>مستخلص البحث.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSATAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Landasan Teori .....	30

2.2.1	Motivasi .....	30
2.2.2	Lingkungan Kerja .....	36
2.2.3	Kinerja Karyawan .....	43
2.2.4	Kepuasan Kerja .....	48
2.3	Hubungan Antar Variabel .....	53
2.3.1	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	53
2.3.2	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	54
2.3.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	55
2.3.4	Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	55
2.3.5	Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	56
2.4	Model Hipotesis .....	57
2.5	Hipotesis Penelitian .....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>59</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	59
3.2	Lokasi Penelitian .....	59
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	60
3.3.1	Jenis Data.....	60
3.3.2	Sumber Data .....	60
3.4	Populasi dan Sampel .....	61
3.4.1	Populasi .....	61
3.4.2	Sampel .....	61
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	62

3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.6.1 Metode Pengumpulan Data .....	67
3.6.2 Skala Pengukuran .....	69
3.7 Analisis Data .....	69
3.7.1 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	69
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	74
3.7.3 Analisis PLS Uji Efek Mediasi .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>76</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	76
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	78
4.3 Deskripsi Variabel Responden .....	80
4.4 Skema <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	83
4.5 Hasil Uji <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	84
4.5.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	84
4.5.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	90
4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	93
4.5.4 Hasil Pengujian Mediasi .....	95
4.6 Pembahasan .....	96
4.6.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan .....	96
4.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	99
4.6.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	101
4.6.4 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....	104

4.6.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....	105
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

1.1 Data Rekap Kehadiran Pegawai BBPPMPB BOE Malang .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	64
3.2 Parameter Uji Validitas PLS .....	72
4.1 Karakteristik Responden .....	78
4.2 Deskripsi Variabel Motivasi.....	80
4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	81
4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	82
4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	83
4.6 Outer Loading .....	85
4.7 Cross Loading.....	87
4.8 Average Variant Extracted (AVE).....	89
4.9 Composite Reliability .....	90
4.10 Nilai R Square .....	91
4.11 Uji Hipotesis .....	93
4.12 Uji Mediasi .....	95

## **DAFTAR GAMBAR**

4.1 Struktur Organisasi BBPPMPB BOE Malang .....	78
4.2 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (Outer Model) .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	115
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	119
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	124
Lampiran 4 Deskripsi Variabel Responden .....	125
Lampiran 5 Analisis PLS .....	133
Lampiran 6 Bukti Perijinan Penelitian .....	137

## ABSTRAK

Hidayati, Izza Nur. 2023. Skripsi. Judul: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

---

Kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk menunjang proses operasional perusahaan sehingga berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga kinerja perusahaan tetap optimal dan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan juga diterapkan oleh Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) Malang. Meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Oleh karena demikian, tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan BBPPMPV BOE Malang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus *slovin*, sehingga didapatkan sampel akhir sebanyak 67 sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS)-SEM dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

Hidayati, Izza Nur. 2023. Thesis. Title: The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in BBPPMPV BOE Malang in 2023.

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance, Work Satisfaction

---

Employee performance is an important factor to support the company's operational processes so that it seeks to improve employee performance in order to maintain optimal company performance and realize the company's vision and mission. Improving employee performance is also implemented by the Center for Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Automotive and Electronics Sector (BBPPMPV BOE) Malang. Improving employee performance by providing motivation and a comfortable work environment is expected to improve employee performance, besides that companies must also pay attention to employee job satisfaction because job satisfaction is positively related to employee performance. Therefore, the purpose of this study was to examine and analyze the influence of motivation and work environment variables on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

This study used quantitative research methods with BBPPMPV BOE Malang as the subject. Sampling used simple random sampling technique with the slovin formula, so that a final sample of 67 samples was obtained. The data analysis method used in this study is Partial Least Square (PLS)-SEM using the SmartPLS 3.0 data analysis tool.

The results of the study show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variables. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables. The job satisfaction variable has a positive and significant effect on the job satisfaction variable. As well as the influence of work motivation on employee performance which is mediated by job satisfaction has a positive and significant influence. Meanwhile, job satisfaction does not mediate between the work environment and employee performance.

## مستخلص البحث

هدايتي، عزة نور. 2023. أطروحة. العنوان: تأثير التحفيز وبيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل في BBPPMPV BOE Malang في عام 2023.

المشرف : الأستاذ الدكتور أحمد ساني سوبريانتيو ، M.Si  
الكلمات الرئيسية : الدافع ، بيئة العمل ، أداء الموظف ، الرضا عن العمل

يعد أداء الموظف عاملاً مهماً لدعم العمليات التشغيلية للشركة بحيث تسعى إلى تحسين أداء الموظفين من أجل الحفاظ على أداء الشركة الأمثل وتحقيق رؤية الشركة ورسالتها. يتم أيضاً تنفيذ تحسين أداء الموظفين من قبل مركز تطوير الشركة (BBPPMPV) للسيارات والإلكترونيات Malang ضمان جودة التعليم المهني من المتوقع أن يؤدي تحسين أداء الموظف من خلال توفير الحافز وبيئة العمل المريحة إلى تحسين أداء الموظف ، إلى جانب أنه يجب على الشركات أيضاً الانتباه إلى الرضا الوظيفي للموظفين لأن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي

بأداء الموظف. لذلك ، كان الغرض من هذه الدراسة هو فحص وتحليل تأثير بيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا  
متغيرات الدافع  
الوظيفي كمتغير متداخل

BBPPMPV BOE Malang استخدمت هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع كموضوع. تم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة باستخدام صيغة slovin ، بحيث تم الحصول على عينة نهائية مكونة من 67 عينة. طريقة slovin Partial Least Square تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي SmartPLS 3.0 باستخدام أداة تحليل البيانات (PLS)

أظهرت نتائج الدراسة أن متغير التحفيز له تأثير إيجابي وهام على متغيرات أداء الموظف. متغيرات بيئة العمل لها تأثير إيجابي وهام على متغيرات أداء الموظف. متغير الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على متغير الرضا الوظيفي. وكذلك تأثير دافع العمل على أداء الموظف الذي يتوسطه الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وهام. وفي الوقت نفسه ، لا يتوسط الرضا الوظيفي بين بيئة العمل وأداء الموظف

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu lembaga dikatakan beroperasi dengan lancar dapat dilihat dari kinerja lembaga itu sendiri, karena tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pasti tercapai jika sebuah lembaga berjalan dengan efektif dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga salah satu unsur terpenting yang dapat menunjang jalannya suatu lembaga adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Di era globalisasi saat ini, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Faktor utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah karyawan yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik demi mencapai tujuan lembaga. Dengan adanya SDM yang baik didalam suatu lembaga tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dengan mengikuti zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari setiap individu yang berada di dalam lembaga diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) Malang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan penjamin mutu pendidikan di bidang Otomotif dan Elektronika dalam rangka menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi

yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. BBPPMPV BOE Malang berdasarkan wawancara pendahuluan juga mempunyai sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga kinerja perusahaan tetap optimal dan mewujudkan visi dan misi lembaga tersebut.

Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja tersebut sudah optimal dan kinerja tersebut sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga, sehingga mencapai tujuan lembaga sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) mengatakan, kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan kecakapan, usaha dan kesempatan yang dimilikinya. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan *output* dari pekerjaan yang telah dilakukan mulai dari melaksanakan tugas yang telah dikerjakan, keahlian atau kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, kecakapan dan penyelesaian terhadap waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Mencapai kinerja yang baik bukanlah tugas yang mudah, karena bergantung pada berbagai variabel yang mempengaruhi, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, yang perlu diperhatikan dan diakomodasi dengan baik oleh seluruh karyawan di dalam organisasi atau lembaga. Motivasi kerja karyawan

yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi seorang karyawan harus dijaga dan diperhatikan, karena motivasi inilah yang membuat karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat dan bekerja keras dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dan memiliki inisiatif untuk bekerja dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh Maslow (1970) motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam diri yang membuat manusia berbuat atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan memiliki kebutuhan yang besar, dapat dipastikan motivasi untuk bekerja juga besar karena butuhan itu tadi. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Motivasi ini berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan diambil oleh seseorang, karena terkadang tindakan yang ingin diambil tidak berani diambil tetapi karena ada motivasi itu tadi seseorang berani mengambil tindakan tersebut. Jadi, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas dengan tujuan tertentu.

Faktor yang lain yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang kurang memuaskan karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya produktifitas kerja karyawan menurun. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman karyawan lebih betah dan merasa aman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal, sehat, aman. Maka dari itu lingkungan kerja sebaiknya dijaga sebaik mungkin dan nyaman mungkin agar karyawan merasa betah di lingkungan kerja baik di ruangan kerja maupun hubungan sesama karyawan, karena jika karyawan merasa senang di lingkungan kerja tersebut karyawan akan lebih bersemangat untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan jika lingkungan kerja dinilai sehat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dalam penyelesaian tugasnya dan kepuasan kerja akan tercipta.

Kinerja karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja mereka. Terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi, kepuasan kerja dikatakan meningkatkan kinerja, sehingga

karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif. Di sisi lain, kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh kinerja atau prestasi kerja, sehingga karyawan yang lebih produktif akan merasakan kepuasan. Menurut Locke (1969) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang bisa dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Susanti, 2019) Kepuasan kerja karyawan mencerminkan dirinya dengan pekerjaannya, dapat dinilai dari bagaimana karyawan tersebut mencintai pekerjaannya atau justru sebaliknya. Kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila karyawan merasa nyaman dan aman, juga diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa rasa kepuasannya akan terpenuhi dan apabila kepuasan ini diperoleh oleh karyawan, karyawan akan lebih mudah berprestasi terkait dengan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di BBPPMPV BOE Malang diperkirakan adanya penurunan kinerja karyawan dilihat dari adanya penurunan absensi tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan selama 1 tahun terakhir terhitung dari bulan April 2022 sampai Maret 2023, sehingga membuat kinerja organisasi sedikit terhambat karena tugas-tugas dari para karyawan yang mengalami kelambatan akibat dari absensi tersebut. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila karyawan mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dengan baik dan realisasi hasil kerja tinggi dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

**Tabel 1.1**

**Data Rekap Kehadiran Pegawai BBPPMPB BOE Malang**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Pulang Cepat</b>	<b>Sakit</b>	<b>Alpha</b>
1.	April 2022	22	29	18	9
2.	Mei 2022	21	18	26	-
3.	Juni 2022	39	30	24	-
4.	Juli 2022	41	30	36	21
5.	Agustus 2022	55	21	41	19
6.	September 2022	49	39	46	24
7.	Oktober 2022	57	45	46	22
8.	November 2022	60	44	49	19
9.	Desember 2022	44	51	49	10
10.	Januari 2023	20	37	19	1
11.	Februari 2023	68	36	26	31
12.	Maret 2023	71	45	48	29
Total		159	118	93	61

Sumber : BBPPMPV BOE Malang, 2023

Dari tabel di atas juga dapat menggambarkan bahwa terdapat masalah terkait motivasi karyawan yang mengalami penurunan. Karyawan banyak yang mengalami sakit, terlambat bahkan absensi tanpa keterangan. Membuktikan bahwa terdapat masalah terkait motivasi karyawan rendah karena kurangnya motivasi yang ada didalam diri karyawan, oleh sebab itu menjaga motivasi karyawan sangat penting karena tujuan lembaga bisa terhambat.

Lingkungan kerja yang terdapat di BBPPMPV BOE Malang tersebut di beberapa bagian atau devisi kurang aman dan nyaman, karena pada lokasi

tersebut banyak terdapat mesin-mesin yang suara bisingnya mengganggu karyawan dalam bekerja dan banyak orang asing karena lembaga tersebut sebagai tempat pelatihan jadi karyawan merasa kurang nyaman karena kehadiran orang asing tersebut. Pekerjaan yang kurang nyaman membuat terganggunya aktivitas sehari-hari para karyawan. Dengan adanya hal tersebut terjadi di lingkungan kerja membuat karyawan terhambat dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Chair 2020) (Sudarso et. al. 2020) (Benediktus et.al. 2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Prabowo dan Irawanto, 2018) juga memperoleh hasil penelitian yang sama bahwa motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Cahya et al. 2021) (Paramarta dan Astika, 2020) (Franz dan Maria 2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu pada penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja (Rohmah, 2018) (Azikin et.al. 2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Warongan, 2019) diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah,2020) (Dewi, 2019) menunjukkan bahwa secara

parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Mubaroqah & Yusuf (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Maniar, 2017) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja. Penelitian lain terkait kepuasan kerja terhadap kinerja oleh (Shaju dan Shubashini, 2017) (Benediktus et. al.2018) (Sari, 2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkean dengan hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain terdapat fenomena permasalahan terkait kinerja juga terdapat *resech gap* yaitu adanya penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BBPPMPB BOE Malang Tahun 2023”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang ?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang ?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BBPPMPV BOE Malang?
5. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BBPPMPV BOE Malang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BBPPMPV BOE Malang.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BBPPMPV BOE Malang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi, lingkungan kerja Islami, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan pengetahuan baru mengenai sumber daya manusia, terutama terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis implementasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan BBPPMPV BOE Malang dalam bekerja agar kinerjanya lebih baik untuk kedepannya.

4. Bagi Perusahaan.

Akan menjadi masukan dan pertimbangan mengenai aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat digunakan sebagai

tolak ukur sejauh mana kinerja karyawan dan kepuasan kerja para karyawan yang telah dicapai. Dan untuk dapat mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja islami dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023”, tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang menjadi jurukan dan juga referensi dalam melakukan penelitian ini.

##### ***A. The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline, (Putri et al., 2019)***

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Putri et.all., 2019 adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel sebanyak 137 responden dari PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**B. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada PT. Asyki, (Cahyadi, 2019)**

Penelitian lain juga dilakukan oleh budi Cahyadi tahun 2019, dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kawyawan dalam perspektif islam pada PT. Asyki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan islami. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan PT. Asyki dengan menggunakan metode purpove sampling. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan islami (Cahyadi, 2019).

**C. *The effect of motivation on employee performance*, (Kuswati, 2020)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kuswati dengan judul “*The effect of motivation on employee performance*”. Penelitian bertujuan untuk menguji adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Majalengka. Menggunakan metode teknik kuantitatif melalui parametric pendekatan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah 103 pejabat pemerintah dari Kab Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Pegujian hipotesis menggunakan teknik regresi sederhana. Dari hasil penelitian bahwa motivasi terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan (Kuswati, 2020).

**D. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company), (Kristian dan Ferijani, 2020)***

Penelitian yang dilakukan Kristian dan Ferijani (2020) Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan analisis deskriptif, sampel berjumlah 52 karyawan PT Ulam Tiba Halim (Marifood Group). Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening.

**E. *The Role Of Work Satisfaction Mediates The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Logo House Bali, (Andani and Arnada, 2020)***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Logo

House Bali. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 38 karyawan, dengan teknik metode sampel jenuh. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, ditemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (Andani and Arnada, 2020).

**F. *The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa, (Febrianti, Suharto and Wachyudi, 2020)***

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Jabar Jaya Perkasa. Penelitian dilakukan di PT. Jabar Jaya Perkasa dengan sampel penelitian sebanyak 58 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengembangan karir dan motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Febrianti, Suharto and Wachyudi, 2020).

**G. *The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia, (Idris et al., 2020)***

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai analisis data. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga tidak berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat menjadi mediator baik secara langsung maupun tidak langsung dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Idris *et al.*, 2020).

**H. *The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture, (Annisya, Supriyanto and Ekowati, 2021)***

Penelitian yang dilakukan Annisya, Supriyanto dan Ekowati pada tahun 2021, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi

terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling yaitu sampling jenuh (sensus). Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 104 pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, ditemukan bahwa budaya organisasi dapat berperan sebagai mediator yang tidak langsung antara motivasi dan kinerja pegawai (Annisya, Supriyanto and Ekowati, 2021).

#### **I. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Pos Indonesia di Manado, (Paparang, Areros and Tatimu, 2021)**

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Paparang, Areros dan Tatimu pada tahun 2021. Penelitian ini melihat apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif dengan sampel berjumlah 52 pegawai kantor PT. Pos Indonesia di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Paparang, Areros and Tatimu, 2021).

***J. The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior The Case of Local Water Utility Company of Wae Manurung in Bone Regency, (Hariati, Mahlia Muis dan Yunus Amar, 2021)***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening di PDAM Wae Manurung di Kabupaten Bone. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan data tersebut kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dan dievaluasi validitas dan reliabilitasnya, uji asumsi klasik, dan uji sobel terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku organisasi, namun OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku organisasi.

***K. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Solihatun, Darmawan and Bagis, 2021)***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan serta pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai mediator antara motivasi dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang diteliti adalah karyawan bagian produksi di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dengan jumlah 200 orang. Sampel sebanyak 132 responden diambil menggunakan metode simple random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

**L. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan, (Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki, 2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh regulasi kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai dengan

kuesioner didistribusikan secara accidental sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan 20egati kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh 20egative signifikan terhadap kinerja karyawan.

**M. *Impact of employess workplace environment employees performance : a multimediation model, (Gu Zhenjing, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani and Mohamed Haffar, 2022)***

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Zenjing et all tahun 2022. Penelitian dilakukan untuk menguji dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bawah peran mediasi komitmen karyawan dan kemampuan berprestasi. Menggunakan penelitian *cross-sectional*, dengan pendekatan teknik *convenience sampling* dan menggunakan bantuan software Smart PLS, dengan responden sebanyak 314 responden. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan berjuang berprestasi secara signifikan. Baik komitmen karyawan maupun kemampuan berjuang berprestasi juga meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dalam kasus mediasi, juga diamati bahwa lingkungan kerja memicu komitmen karyawan dan kemampuan karyawan untuk berprestasi.

**N. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad, (Hidayah, Nawawi and Gustiawati, 2022)**

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Nawawi dan Gustiawati tahun 2022. Dalam penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad”, bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan (Hidayah, Nawawi and Gustiawati, 2022).

**O. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, (Artana and Mujiati, 2022)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 75 responden yang merupakan pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kuta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan secara positif sebagai mediator dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Artana and Mujiati, 2022).

Berikut tabel studi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam pembuatan penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama, Tahun dan Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	<i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.</i>  (Putri <i>et al.</i> , 2019)	Lingkungan Kerja (independen), Disiplin Kerja (mediasi), Kinerja Karyawan (dependen)	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peran mediasi yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (independen), Lingkungan Kerja (independen),	Metode Kuantitatif	gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki

	Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT Asyki).  (Cahyadi, 2019)	Kinerja Karyawan (dependen)		pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks lingkungan kerja yang nyaman dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam, karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas dalam kinerjanya.
3.	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance.</i>  (Kuswati, 2020)	Motivasi (independen), Kinerja Karyawan (dependen)	Metode Kuantitatif	Motivasi terbukti secara positif dan signifikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
4.	<i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company).</i>  (Kristian dan Ferijani, 2020)	Kepuasan kerja (independen), Komitmen organisasi (independen), Kinerja karyawan (dependen), OCB (intervening)	Metode Kuantitatif	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

				Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening.
5..	<i>The Role Of Work Satisfaction Mediates The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Logo House Bali.</i>  (Andani and Arnada, 2020)	Kepuasan Kerja (mediasi), Motivasi Kerja (independen), Kinerja Karyawan (dependen)	Metode Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja pada kinerja karyawan.
6.	<i>The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job</i>	Pengembangan Karir (independen), Motivasi (independen), Kinerja Karyawan (dependen),	Metode Kuantitatif	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap

	<p><i>Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa.</i></p> <p>(Febrianti, Suharto and Wachyudi, 2020)</p>	<p>Kepuasan kerja (mediasi)</p>		<p>kepuasan kerja. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p><i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia.</i></p> <p>(Idris et al., 2020)</p>	<p>Kompensasi (independen), Lingkungan Kerja (independen), Kinerja Pegawai (dependen), Kepuasan Kerja (Mediasi)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

				dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
8.	<p><i>The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture.</i></p> <p>(Annisya, Supriyannto and Ekowati, 2021)</p>	Motivasi (independen), Kinerja Karyawan (dependen), Budaya Organisasi (mediasi)	Metode Kuantitatif	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memediasi secara tidak langsung antara motivasi dan kinerja karyawan.
9.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.	Kepuasan Kerja (independen), Kinerja Pegawai (dependen)	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

	(Paparang, Areros and Tatimu, 2021)			
10.	<p><i>The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior The Case of Local Water Utility Company of Wae Manurung in Bone Regency.</i></p> <p>(Hariati, Muis dan Amar, 2021)</p>	<p>Motivasi (independen), Kepuasan Kerja (independen), Kinerja Karyawan (dependen), OCB (mediasi)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku organisasi, dan OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja</p>

				karyawan melalui perilaku organisasi.
11.	<p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p> <p>(Solihatun, Darmawan and Bagis, 2021)</p>	<p>Motivasi (independen), Lingkungan Kerja (independen), Kinerja Karyawan (dependen), Kepuasan Kerja, (intervening)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>
11.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpt Perkebunan Mitra Ogan.</p> <p>(Kurniawan dan Rizki,2022)</p>	<p>Stres Kerja (independen), Beban Kerja (independen), Motivasi (independen), Kinerja Karyawan (dependen)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p><i>Impact of Employees'</i></p>	<p>Lingkungan Kerja (independen),</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Lingkungan kerja yang</p>

	<p><i>Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model.</i></p> <p>(Zhenjing et all., 2022)</p>	Kinerja Karyawan (dependen)		<p>positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan berprestasi secara signifikan. Komitmen karyawan dan kemampuan pencapaian prestasi juga meningkatkan kinerja karyawan .</p>
13.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad.</p> <p>(Hidayah, Nawawi and Gustiawati, 2022)</p>	<p>Motivasi Kerja (independena) Lingkungan Kerja Islami (independen), Kinerja Karyawan (dependen)</p>	Metode Kuantitatif	<p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
14.	<p>Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat</p>	<p>Kepuasan Kerja (mediasi), Motivasi Kerja (independen), Kinerja Karyawan (dependen)</p>	Metode Kuantitatif	<p>Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.</p>

	Indonesia (Persero) Tbk.  (Artana and Mujiati, 2022)			Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Kepuasan Kerja mampu secara positif memediasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Motivasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi, menurut Siagian (2009), adalah dorongan untuk seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai keinginannya, Sunyoto (2015:4). Menurut Edwin B. Flippo dalam Rosyadi, (2019:11), motivasi kerja adalah kemampuan untuk memotivasi

karyawan dan organisasi untuk bekerja secara efektif untuk mencapai keinginan dan tujuan mereka.

Seseorang dapat termotivasi oleh hal-hal yang berbeda di tempat kerja antara karyawan satu dengan yang lain, sebab tingkat motivasi karyawan bermacam-macam. Motivasi yang baik akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan memberikan output yang yang terbaik untuk perusahaannya. Dari uraian diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu keadaan ataupun kondisi dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup sesuai dengan keinginan yang dimiliki. Proses mengenai upaya karyawan untuk mencapai tujuannya, bisa berasal dari dalam diri karyawan, yang membuat karyawan mendapat pengaruh dan dorongan untuk melakukan sesutatu hingga tujuannya bisa tercapai.

Motivasi merupakan faktor penting bagi karyawan dalam meningkatkan gairah dan semangat kerja. Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi, ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Motivasi dapat diartikan memunculkan faktor-faktor (motif) yang dapat mendorong seseorang berperilaku tertentu., motif dalam hal ini dapat diartikan sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menggerakkan sesorang untuk bertingkah laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana daya pendorong tersebut bisa berbentuk kebutuhan maupun kemauan.

Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dari diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Yang termasuk dalam kelompok teori ini adalah teori Hierarki Kebutuhan – Maslow. Abraham Maslow, Teori ini mengusulkan bahwa setiap individu memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan *self-actualization*.

#### **2.2.1.2 Motivasi Dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja dalam perspektif Islam dianggap sebagai bagian dari ibadah. Menurut Rahmat (2010), motivasi kerja dalam Islam bukanlah semata-mata untuk mengejar gaya hidup, status, atau kekayaan dengan cara-cara yang tidak dibenarkan. Dalam Islam, motivasi kerja memiliki tujuan yang lebih mulia, yaitu sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah wajib lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Bekerja dinilai sebagai ibadah apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan aturan-aturan agama. Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi yaitu niat dalam bekerja haruslah ikhlas, yaitu semata-mata untuk mencari nafkah yang halal dan mengamalkan ajaran agama. Jika niat kita adalah untuk mendapatkan kekayaan dengan

cara-cara yang tidak halal, maka pekerjaan tersebut tidak akan dianggap sebagai ibadah. Seperti yang diterangkan pada surah Az-Zumar ayat 14, berbunyi: ۞

قُلِ اللّٰهُ اَعْبُدُ مُخْلِصًا لّٰهُ دِيْنِيْ

Artinya : *Katakanlah, “Hanya Allah yang aku sembah dengan mengikhhlaskan ketaatanku kepada-Nya.”*

Al-Jalalayn menjelaskan bahwa manusia tidak diperintahkan kecuali untuk beribadah kepada Allah semata dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam menjalankan agama yang lurus. Dalam ibadah tersebut, manusia diminta untuk menjalankan dan melaksanakan perintah-perintah agama lainnya dengan benar dan ikhlas. (Tafsir Al-Jalalayn)

Adapun hadits yang menjelaskan tentang ikhlas, yaitu :

اِنَّ اللّٰهَ عَزَّ وَ جَلَّ لَا يَقْبَلُ مِنَ الْعَمَلِ اِلَّا مَا كَانَ لَهٗ خَالِصًا وَاَبْتِغِيْ  
بِهٖ وَجْهَهٗ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah tidak menerima suatu amal perbuatan kecuali yang murni dan hanya mengharap ridho Allah”.* (HR. Abu Dawud dan Nasa’i)

Al-Qurtubi menjelaskan bahwa hadis ini mengingatkan kita tentang pentingnya ikhlas dalam beribadah. Allah tidak akan menerima amal perbuatan kita jika dilakukan dengan motif yang buruk seperti riya' atau mengharapkan pujian dari manusia. Hanya amal perbuatan yang dilakukan semata-mata karena Allah dan mencari ridha-Nya yang akan diterima oleh-Nya. (Tafsir Al-Qurtubi)

Sehingga bekerja dinilai sebagai ibadah apabila dengan mengikuti prinsip ikhlas dalam bekerja, seseorang dapat menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah yang diterima oleh Allah. Ketika niat kita murni dan tindakan kita dilakukan semata-mata karena Allah, pekerjaan tersebut menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada-Nya dan memperoleh pahala serta berkah-Nya.

### **2.2.1.3 Indikator Motivasi**

Dari faktor kebutuhan menurut Maslow tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

#### **1. Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu untuk menjaga kehidupannya secara fisik. Contohnya termasuk bonus, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan fasilitas tempat tinggal. Jika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi, dampaknya akan lebih dirasakan dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, individu yang tidak memiliki apa pun dalam kehidupannya mungkin akan lebih termotivasi oleh kebutuhan fisiologis.

#### **2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan berikutnya yang mendominasi adalah kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ini mencakup rasa aman fisik, stabilitas, perlindungan, dan kebebasan dari

ancaman seperti kejahatan, perang, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, bahaya, kerusakan, dan bencana alam.

3. **Kebutuhan sosial**

Bagian dari kebutuhan ini adalah keinginan untuk dibutuhkan oleh orang lain sehingga mereka dianggap sebagai anggota komunitas sosialnya. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, jadi manusia selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Hal ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk diperlakukan dengan hormat dan dihargai oleh orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, manusia juga ingin memiliki status, pengakuan, dan penghargaan yang timbul dari pencapaian prestasi yang mereka raih.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

#### **2.2.1.4 Metode Motivasi**

Hasibuan berpendapat motivasi bisa melalui motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2011):

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada seseorang atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya disebut motivasi langsung. Motivasi langsung dapat berupa materiil ataupun nonmaterial, misalnya memberikan pujian, penghargaan bonus ataupun tunjangan hari besar.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan guna untuk menunjang pekerjaannya, seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung seorang pekerja menjadi bergairah atau bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya mesin kerja yang baik, kursi kerja yang empuk, ruangan kerja yang nyaman dan terang maupun tata letak ruangan yang tepat.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sedangkan Supardi (dalam Subroto, 2005:77), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan dan luas ruangan dan non fisik contohnya hubungan antar sesama karyawan atau atasan maupun dengan bawahan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik secara

langsung maupun tidak langsung. Dan Menurut Schneider, Ehrhart, dan Macey (2013), lingkungan kerja adalah karakteristik dan keadaan tempat kerja yang memengaruhi karyawan, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan psikologis, serta tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa lingkungan kerja mencakup hal-hal yang ada di sekitar para karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja ini meliputi faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang berperan dalam interaksi dan pengaruh terhadap karyawan. yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat, karena Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau layanan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan jangka panjang, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan.

#### **2.2.2.2.Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011), membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Pada lingkungan ini terdiri dari dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, tata letak

meja dan kursi. Dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan yang melibatkan semua aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan ini memiliki peran yang signifikan dan tidak dapat diabaikan.

### 2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:28) menjelaskan indikator-indikator lingkungan kerja, yakni :

#### A. Lingkungan Kerja Fisik

##### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan yang memadai penting untuk karyawan karena dapat memastikan keselamatan dan kelancaran dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perlu memperhatikan tingkat penerangan yang cukup untuk mencegah efek silau yang mengganggu. Kurangnya cahaya yang memadai dapat menyebabkan gangguan penglihatan, yang pada gilirannya dapat menghambat kecepatan kerja, meningkatkan jumlah kesalahan, dan mengurangi efisiensi dalam melaksanakan tugas, sehingga mencapai tujuan organisasi menjadi lebih sulit.

## 2. Sirkulasi

Oksigen adalah gas vital yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kehidupan dan metabolisme. Kebersihan udara sangat penting karena oksigen dapat tercemar oleh gas dan bau berbahaya yang dapat membahayakan kesehatan. Tanaman di sekitar area kerja membantu memberikan udara segar, karena tanaman memainkan peran penting sebagai produsen oksigen

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi suara yang menjadi perhatian lebih para pemilik tempat kerja. Kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan oleh telinga manusia. Efek dari kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan komunikasi.

## 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau yang tercium di sekitar tempat kerja merupakan bentuk polusi yang mengganggu. Keberadaan bau-bauan tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan secara bertahap mempengaruhi sensitivitas indra penciuman. Salah satu cara yang efektif untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menggunakan sistem pendingin udara yang tepat guna (AC) dan pengharum ruangan yang dapat membantu menyamarkan bau di sekitar lingkungan kerja.

## 5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, penting untuk memberikan perhatian terhadap faktor keamanan. Keberadaan faktor keamanan sangat penting dalam lingkungan kerja. Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan jasa Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Melalui pendapat dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) mengenai lingkungan kerja, diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya.

## B. Lingkungan Kerja Non Fisik

### 1. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahan menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi (Stum, 2011). Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, kemiripan dalam gaya sosial (social style) dan kemiripan dalam nilai-nilai dasar mungkin membuat hubungan itu bisa berjangka panjang. Selain itu bawahan harus mampu menjalin hubungan baik dengan atasan, karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

### 2. Hubungan sesama rekan kerja

Dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat berpengaruh besar bagi para karyawannya. hubungan antara

rekan kerja kantor juga harus dilakukan dengan baik agar suasana di kantor aman dan nyaman. Hubungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakharmonisan, ketidaksepakatan, dan masalah lainnya.

#### 2.2.2.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam melihat pembentukan lingkungan kerja diawali oleh seorang pemimpin. Bila pemimpin organisasi bersikap baik kepada bawahannya maka akan berpengaruh. Karena kondisi dimana pekerja memperoleh kenyamanan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu jika karyawan mendapat penekanan di tempat kerja dari pemimpinnya, karyawan tersebut cenderung kurang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pemimpin berkontribusi dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang keras akan memberikan ketidaknyamanan bagi pekerja. Pemimpin yang mempunyai sifat lembut dan suka bermusyawarah lebih disukai oleh para bawahannya. Sebagaimana terdapat di Al-Quran Surah Ali Imran:159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا  
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah

kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakkal.”

Ayat ini menjelaskan dengan penekanan pada pentingnya bersikap lemah lembut, memaafkan, dan bermusyawarah dalam menghadapi situasi yang sulit, juga menyoroti betapa Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (Tafsir Al-Jalalayn). Prof Hamka juga mengatakan bahwa QS. Ali Imran ini, pujian yang tinggi Allah kepada Rasul-Nya, karena memiliki sifat dan sikap yang lemah lembut, tidak mudah marah kepada umat yang telah diberikan tuntunan dan didikan iman agar lebih sempurna. Kesalahan beberapa orang yang melalaikan serta meninggalkan kewajibannya karena harta dan riba, namun Rasulullah tidaklah terus marah-marah saja. Melainkan dengan jiwa besar mereka tetap dipimpin.

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud 460 , yang berbunyi :

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ  
مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا  
تُقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ  
فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذَّنْبُ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ  
الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za`idah telah menceritakan kepada kami As-Sa`ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalatberjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah,

*karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa`ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)*

Berdasarkan pada ayat dan hadist dari Abu Daud diatas dapat disimpulkan untuk melakukan sesuatu secara bersama atau melakukan secara berjama'ah/bersama-sama ini untuk mengingatkan umat manusia harus bersikap lapang dada, lemah lembut, serta mendirikan lingkungan yang baik di tempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, dan lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

Lingkungan kerja dalam berpestif Islam menjelaskan bahwa, lingkungan yang memepuyai seorang pemimpin yang memiliki sifar lemah lembut, suka bermusyawarah dan tidak mudah marah akan membuat lingkungan kerja tersebut lebih nyaman sehingga para karyawan yang bekerja juga merasa aman dan nyaman.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam waktu periode tertentu. Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan apakah karyawan tersebut masih layak bekerja di perusahaan atau tidak, karena dari kinerja karyawan bisa menentukan jawaban keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan ingin tujuannya tercapai maka

perusahaan harus memastikan apakah target kerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah tercapai apa belum dengan melihat kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2010) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang dalam memainkan melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja adalah konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian atas pekerjaan yang dilakukannya yang kinerja tersebut bergantung kepada kamuan dan keterbukaan karyawan untuk bekerja, dan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya yang mencakup sikap, kemampuan dan prestasi dalam bekerja hingga mencapai kinerja yang optimal.

### 2.2.3.2 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja diartikan sebagai segala perbuatan yang dilakukan oleh individu dengan standar tertentu. Apabila seseorang tunduk dan patuh akan standar atau peraturan yang berlaku, orang tersebut akan mendapat balasan kebaikan begitu juga sebaliknya apabila orang tersebut melanggar akan mendapat hukuman. dalam menjalankan perintah dalam bekerja karyawan diharuskan memiliki ilmu-ilmu yang sesuai sehingga mampu untuk mengerjakan semua tugasnya. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan pada tafsir Jalalayn dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan mendapat balasan yang setimpal, serta orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surga kelak. (Tafsir Al-Jajalayn)

Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah tentang menuntut ilmu :

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya : “Menuntut ilmu itu wajib atas setiap orang Islam laki-laki dan perempuan....” (H.R. Ibnu Majah).

Berdasarkan hadist dari Ibnu Majah diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menuntut ilmu kita tidak memandang laki-laki ataupun perempuan begitu juga dengan bekerja sehingga kita sebagai orang yang beriman tingkatkan ilmu pengetahuan maka Allah akan meningkatkan beberapa derajat di surga kelak.

Dalam Islam menjalankan perintah dan peraturan harus berbekal pada ilmu. Apabila seseorang mempunyai ilmu maka orang tersebut akan lebih mudah untuk dapat mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.2.3.3 Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

#### **1. Faktor Kemampuan**

Kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Seorang karyawan yang memiliki IQ tinggi dan didukung oleh kemampuan serta keterampilan yang memadai untuk posisi dan pekerjaannya cenderung dapat mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah.

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang maksimal. Motivasi dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja. Dengan demikian, motivasi dapat

dianggap sebagai kehendak atau keinginan yang timbul dari individu karyawan, yang memberikan semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno dalam (Nurdin dan Rohendi, 2016) ada 6 (enam) indikator dari kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja

Mengukur sejauh mana jumlah *output* atau hasil kerja maupun kualitas yang telah dicapai selama bekerja.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang baik dan sesuai dengan tugas yang diemban akan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

3. Inisiatif

Kepekaan selama melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam penanganan masalah-masalah yang muncul, memiliki peranan penting dalam mencapai hasil kerja yang sukses. Tingkat kepekaan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengenali masalah dengan cepat, menganalisis situasi dengan cermat, dan merumuskan solusi yang efektif.

4. Kecekatan mental

Dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan, kemampuan untuk secara cepat dan tepat memahami instruksi kerja serta fleksibilitas dalam beradaptasi dengan cara dan situasi kerja yang berbeda dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

#### 5. Sikap

Cara karyawan menjaga serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan maupun menjada tingkah laku di lingkungan pekerjaan.

#### 6. Disiplin waktu dan absensi

Karyawan yang mampu mematuhi jadwal kerja, tiba tepat waktu, dan hadir secara konsisten dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Selain itu, kehadiran yang konsisten juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

### **2.2.4 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan kepuasan dalam kerjanya. Kepuasan kerja antara sesama karyawan berbeda-beda, karena kepuasan kerja bersifat individual. Semakin banyak aspek yang membuat individu nyaman dan sesuai keinginannya, jadi semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul berdasarkan penilaian

mereka terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih menyukai situasi kerja tersebut daripada tidak menyukainya.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut pendapat Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Dan menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya.

*Two Factor Theory* oleh Herzberg (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan terkait dengan dua kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keamanan, pengawasan, dan hubungan sosial, bukan dengan sifat intrinsik pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini disebut sebagai *hygiene* atau *maintenance factors* karena berperan dalam mencegah terjadinya ketidakpuasan. Sebaliknya, kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang diperoleh darinya, seperti sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi,

pengembangan diri, dan pengakuan. Faktor-faktor ini dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan disebut sebagai motivators.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menyebabkan timbulnya perilaku agresif atau sebaliknya, perilaku yang menghindari interaksi dengan lingkungan sosial. Contohnya, seseorang mungkin memilih untuk berhenti dari perusahaan, sering absen tanpa alasan, atau berperilaku menghindari kegiatan aktivitas organisasi. Perilaku agresif dapat berupa sabotase, sengaja melakukan kesalahan pekerjaan, menentang atasan, atau bahkan melakukan pemogokan. Pada dasarnya, tingkat kepuasan kerja bersifat individu dan dapat bervariasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut.

#### **2.2.4.2 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah kepala pusat atau balai lembaga yang merupakan milik pemerintah, yang terkait dalam pembayaran gaji karyawan. Jika karyawan tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji karyawan tersebut. Jika hal itu terjadi, maka karyawan akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah

tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional.

Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008).

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat AtTaubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: "Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.""

Menegaskan bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita. (Tafsir Al-Lalayan).

### **2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Menurut Gilmer (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk pengembangan karir, pelatihan, dan peningkatan keterampilan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja dianggap sebagai elemen pendukung kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi yang aman memiliki dampak yang signifikan terhadap suasana hati karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji yang lebih tinggi seringkali tidak secara langsung berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja, dan jarang sekali orang mengekspresikan kepuasan kerja mereka berdasarkan jumlah uang yang mereka peroleh.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen dikatakan baik mereka yang mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil bagi karyawan.

## 5. Kondisi kerja

Ketika karyawan berada dalam kondisi kerja yang baik, nyaman, dan mendukung, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

## 6. Komunikasi

Kemudahan dalam berkomunikasi antara karyawan dan manajemen merupakan faktor yang sering menjadi alasan untuk menyukai jabatan. Keberadaan atasan yang bersedia mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat serta prestasi karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja.

## 7. Fasilitas

Standar suatu jabatan sering kali mencakup fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, dan tempat tinggal. Apabila memenuhi standar tersebut dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan. (Sutrisno, 2010: 77).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Disebutkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizwan et.all (2014:36) bahwa motivasi mempengaruhi tingkat baik atau buruknya kinerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, motivasi erat kaitannya dengan bagaimana sikap karyawan dalam bekerja serta berperilaku dalam perusahaan. Adanya keterkaitan antara tingkat motivasi kerja karyawan dengan kinerjanya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja

karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, setiap peningkatan motivasi yang dialami oleh karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja mereka.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian dari (Prabowo dan Irawanto, 2018) (Destyanti et all, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja. (Putri et.all, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2019) menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja dapat menjadi indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, baik yang tinggi maupun rendah. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dan produktivitas yang tinggi.. (Paparang, Aeros dan Tatimu, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian dari (Nugraha, Noermijati dan Suryadi, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.4 Hubungan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian Mantauv (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi kerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh (Rifa'i, Sela dan Sayekti, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Solihatun, Darmawan, dan Bagis, 2021) menyatakan bahwa

kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, , hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

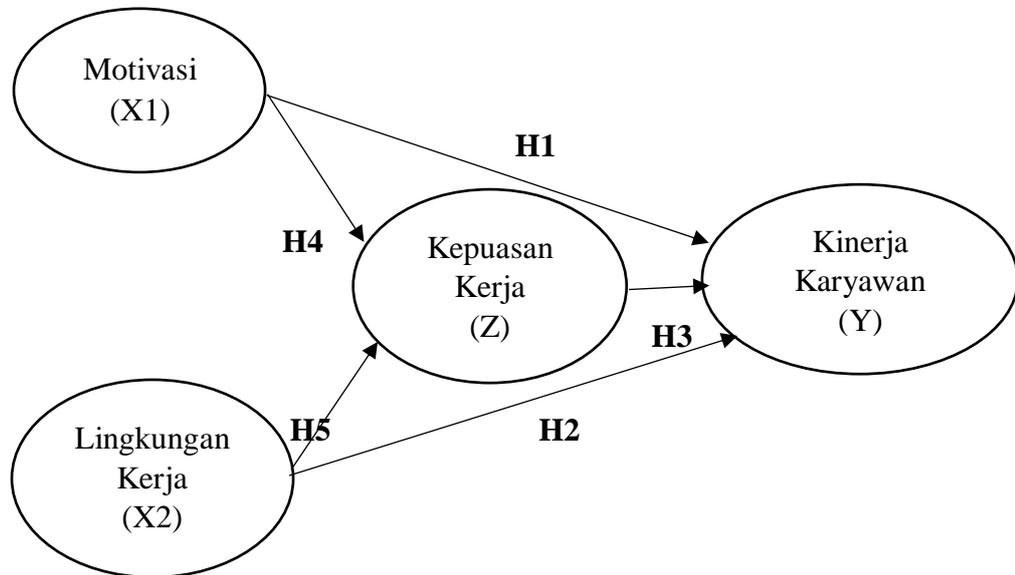
H4. Kepuasan kerja sebagai variabel internal mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.5 Hubungan antara Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dan operasional perusahaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi dan situasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Arianto (2022) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H5. Kepuasan kerja sebagai variabel internal mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Model Hipotesis



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dan hasil kajian empiris yang disajikan di atas, peneliti mengusulkan beberapa hipotesis penelitian berikut

H1 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BBPPMPV BOE Malang.

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BBPPMPV BOE Malang.

H3 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BBPPMPV BOE Malang.

H4 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai variabel intervening di BBPPMPV BOE Malang.

H5 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BBPPMPV BOE Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang menjadi objek penelitian. Penggunaan metode kuantitatif ini karena selain menguji hipotesis yang ada, metode kuantitatif juga merupakan pengukuran data melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase mereka, dan ini berhubungan dengan teknik analisis yang digunakan peneliti yang membuat skala likert untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di BBPPMPV BOE Kota Malang.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti menjalankan studi untuk mengumpulkan data yang diperlukan sebagai dasar penelitian. Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) Kota Malang.

Terletak di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **A. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini, data kuantitatif dikumpulkan melalui pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

#### **B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

##### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono dalam Herawati (2016:471) Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner atau angket yang diberikan kepada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang.

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017:212) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini merupakan data yang diperoleh dari BBPPMPV BOE berupa sejarah, struktur perusahaan dan data pendukung lainnya.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut (Husna et al., 2021) adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan atau pegawai BBPPMPV BOE Kota Malang yaitu sebanyak 200 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel menurut Suharsimi dikutip oleh Gogly Bara Kharisma (2013: 36) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari divisi yang berbeda-beda dengan jumlah total populasi mencapai 200 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling, di mana sampel anggota populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2005:74). Karena banyaknya karyawan maka penulis akan menggunakan penyempitan capaian jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin menurut Sugiono (2011:87), dalam pengambilan sampel dengan tingkat kepercayaan 90 %, dan tingkat error 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Sampel

N =Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Dimana:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Sehingga:  $n = 200 / (1 + (200 \times 0,1^2))$

$$n = 200 / (1 + (200 \times 0,01))$$

$$n = 200 / (1 + 2)$$

$$n = 200 / 3$$

$$n = 66,6 \text{ dibulatkan menjadi } 67 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 66,6 sampel. Namun, karena subjek bilangan pecahan, jumlah sampel dibulatkan menjadi 67 responden. Jadi, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 67 responden.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional mencakup setiap uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memperjelas definisi

dan memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Masing-masing variabel yang diteliti secara konseptual didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel Independen :

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan kerja

2. Variabel Dependent :

Y = Kinerja karyawan

3. Variabel Mediasi :

Z = Kepuasan kerja

Definisi Operasional variable penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Motivasi kerja (X1)

Edwin B. Flippo dalam Rosyadi, (2019:11), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

b. Lingkungan kerja (X2)

Menurut Supardi (dalam Subroto, 2005:77), lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan dan luas ruangan dan non fisik contohnya hubungan antar sesama karyawan atau atasan maupun dengan bawahan.

c. Kepuasan kerja (Z)

Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya.

d. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang dalam memainkan melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>NO.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
1.	Motivasi Kerja (X1) (Maslow dalam Hasibuan, 2003)	Kebutuhan fisiologis	<ul style="list-style-type: none"><li>- Karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.</li><li>- Karyawan merasa hidupnya terjamin.</li></ul>
		Kebutuhan keselamatan dan keamanan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Karyawan merasa aman di tempat kerja.</li><li>- Karyawan mendapat perlindungan dari bahaya yang ada.</li></ul>
		Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"><li>- Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.</li><li>- Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.</li></ul>

		Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.</li> <li>- Karyawan merasa dihormati atas posisi atau kedudukannya.</li> </ul>
		Kebutuhan perwujudan diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mendapat kesempatan untuk berkembang lebih baik lagi.</li> <li>- Karyawan mendapat kesempatan untuk menggali potensi dirinya.</li> </ul>
2.	Lingkungan kerja (X2) (Sedarmayanti, 2009)	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.</li> </ul>
		Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.</li> <li>- Sirkulasi udara sangat baik.</li> </ul>
		Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin.</li> </ul>
		Aroma Bau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja.</li> </ul>
		Kemanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat kerja menjamin dan memberikan keamanan pegawainya dalam bekerja.</li> </ul>
		Hubungan antara atasan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.</li> </ul>
		Hubungan sesama rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.</li> </ul>

3.	Kinerja karyawan (Y) (Nurdin & Rohendi, 2016)	Hasil kerja	- Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.
		Pengetahuan pekerjaan	- Memahami dan menguasai bidang pekerjaan.
		Inisiatif	- Memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugasnya dan dapat mengatasi kesulitan dan kendala dalam melaksanakan tugas.
		Kecepatan mental	- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. - Tingkat kecepatan dalam menerima instruksi dalam bekerja.
		Sikap	- Menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib.
		Disiplin waktu dan absensi	- Masuk dan keluar kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan. - Tidak pernah absen hadir kecuali izin dan cuti.
4.	Kepuasan kerja (Z) (Gilmer, 1996)	Kesempatan untuk maju	- Karyawan berkesempatan untuk maju, berprestasi dan mengembangkan keahlian yang dimilikinya.
		Keamanan kerja	- Karyawan merasa aman saat bekerja. karena perusahaan menciptakan suasana kerja yang aman.
		Gaji	- Gaji yang diterima sesuai atas pekerjaan

			yang telah dilakukan dan karyawan merasa puas atas gaji yang diterimanya.
		Perusahaan dan manajemen	- Perusahaan dan manajemen memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk karyawan.
		Kondisi kerja	- Kondisi di tempat kerja yang membuat karyawan nyaman. (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan).
		Komunikasi	- Hubungan komunikasi yang lancar dengan rekan kerja dan atasan.
		Fasilitas	- Karyawan merasa puas dengan fasilitas dari perusahaan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Metode Pengumpulan Data

##### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan saat pra survey dalam hal ini Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Suprpto Kota Malang guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan di BBPPMPV BOE Kota Malang.

## 2. Angket/Kuesioner

Kuesioner atau angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuesioner menjadi pilihan yang efisien dalam pengumpulan data jika peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur dan harapan yang ingin diperoleh dari responden. Kuesioner merupakan sebuah item pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti kepada responden guna memperoleh sebuah data yang akan diolah untuk dijadikan sebuah penelitian Sugiyono, (2013). Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

## 3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Sutrisno (2002:136) metode observasi diartikan sebagai pengamatan, pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dari pengertian tersebut metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

#### 4. Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransper bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya (Safaneah, 2002).

#### **3.6.2 Skala Pengukuran**

Pengukuran yang ada di variabel tersebut menggunakan alat skala likert (Likert Scale) untuk mengukur seberapa besar pengaruh indikator yang ada dalam variabel tersebut. Metode penilaian masing-masing dibuat dengan skala 1-5 kategori jawaban sebagai berikut, nilai sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Nilai 5 untuk sangat setuju, nilai 4 untuk setuju, nilai 3 untuk netral, nilai 2 untuk tidak setuju, dan nilai 1 untuk sangat tidak setuju.

#### **3.7 Analisis Data**

##### **3.7.1 Analisis *Partial Least Square* (PLS)**

Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dan data diolah menggunakan *Software SmartPLS*. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada

penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial.

Metode analisis Partial Least Square (PLS) memiliki kekuatan yang besar dan tidak banyak asumsi yang mendasarinya. Penggunaan metode ini tidak memerlukan distribusi data yang normal, sehingga indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, dan ratio dapat digunakan dalam model yang sama. Ukuran sampel dapat beragam, baik kecil, sedang, maupun besar. PLS digunakan untuk konfirmasi dan menjelaskan hubungan antar variabel. Menurut Ghazali (2008), PLS merupakan metode regresi yang mengidentifikasi faktor sebagai kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons. Talbor (1997) juga menjelaskan bahwa PLS dapat digunakan untuk identifikasi faktor tersebut.

#### **3.7.1.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Nama lain dari Outer Model adalah (outer relation atau measurement model) memiliki definisi yaitu sebuah evaluasi pengukuran pada model yang telah dibuat agar dapat mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dan konstruk yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (*outer model*) yaitu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsep tertentu atau

konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Metode ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten.

a. Uji Validitas

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengukur validitas variabel dengan indikator reflektif, dengan memperhatikan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen tercapai ketika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda, tetapi mengukur konstruk yang sama, memiliki korelasi yang tinggi. Validitas reflektif dianggap tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang sedang diukur. Namun, pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading antara 0,50 dan 0,60 dianggap sudah memadai. (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2015).

Validitas diskriminan dievaluasi berdasarkan *cross loading* antara pengukuran dan konstraknya. Validitas diskriminan tercapai jika dua instrumen yang berbeda, yang mengukur dua konstruk yang berbeda, tidak menghasilkan korelasi yang signifikan antara skornya (Hartono, 2008). Metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain dalam model. Jika nilai

AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Pengukuran ini juga digunakan untuk mengukur reliabilitas skor komponen dari variabel laten, dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan reliabilitas komposit. Direkomendasikan bahwa nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2015).

**Tabel 3.2**

**Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS**

<b>Uji Validitas</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumps</b>
Konvergen	Faktor <i>loading</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross Loading</i>	Labih dari 0,7 dalam satu variabel

a. Uji Reabilitas

Reabilitas mengindikasikan akurasi, konsistensi, dan keandalan alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008). Pengujian reliabilitas komposit (*composite reliability*) digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dari suatu konstruk dengan indikator reflektif. Reliabilitas komposit mengukur tingkat keandalan sebenarnya dari suatu konstruk. Menurut aturan umum, nilai

reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Haie et al., 2006).

#### 4.7.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Kata lain dari Inner Model adalah inner relation yang lebih sering disebut evaluasi model struktural yang memiliki definisi mengenai penjelasan pengaruh antara variabel laten pada sebuah model dibangun sesuai pada isi penelitian. Berikut pengukuran yang harus dilakukan dalam model struktural, yaitu :

a. *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada nilai R-Square yaitu 0.75, 0.50, 0.25 berarti dari kriteria tersebut dapat dikatakan nilai tersebut memiliki model kuat, sedang dan lemah menurut (Hair et al., 2011).

b. *Q-Square*

Q-Square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan seberapa akurat estimasi parameter. Jika nilai Q-Square  $> 0$ , itu menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik. Sebaliknya, jika nilai Q-Square  $< 0$ , itu menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediksi (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2015). Besaran Q-

Square memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2) \dots\dots$$

c. *Goodness of Fit* (GoF)

GoF untuk overall fit index dapat digunakan kriteria goodness of fit index yang dikembangkan oleh (Tenenhaus et al 2014) dalam (Ghozali, 2015) dengan sebutan GoF Index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF (Goodness of Fit) Index dihitung dengan mengalikan nilai Average Communalities Index dengan nilai  $R^2$  model. Rentang nilai GoF adalah antara 0 hingga 1, dengan interpretasi nilai tersebut sebagai berikut: 0,1 (GoF Kecil), 0,25 (GoF Moderat), dan 0,36 (GoF Besar) (Wetzels et al, 2009) dalam (Yamin & Kurniawan, 2011). Formula GoF Index yaitu:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

#### 4.7.2 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, nilai t-statistik dan nilai probabilitas digunakan untuk evaluasi. Menurut Husein (2015:21), pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dengan menggunakan nilai 1,96. Dengan demikian, kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah ketika nilai t-statistik  $> 1,96$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu,

pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas, di mana  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

#### **4.7.3 Analisis PLS Uji Efek Mediasi**

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Efek mediasi diuji ketika diduga bahwa terdapat variabel intervening di antara variabel independen dan dependen. Baron dan Kenny (1986) menyatakan bahwa terdapat tiga tahapan model untuk menguji efek mediasi, yaitu:

- Menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan harus signifikan pada  $t\text{-statistic} > 1,96$ .
- Menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada  $t\text{-statistic} > 1,96$ .
- Menguji pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan pada  $t\text{-statistic} > 1,96$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang pendiriannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Terletak di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Dengan membina kurang lebih 18 provinsi guru kejurusan untuk mendapatkan ilmu dan bimbingan di idan otomotif dan elektronika.

BBPPMPV BOE memiliki tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan di bidang Otomotif dan Elektronika dan mempunyai fungsi:

1. penyusunan program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi;
2. pelaksanaan penjaminan mutu peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi;

3. pelaksanaan penyelarasan pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri;
4. pelaksanaan fasilitasi dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi;
5. pengelolaan data dan informasi;
6. pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi;
7. pelaksanaan evaluasi pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi; dan pelaksanaan urusan administrasi.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi :

Membangun rakyat Indonesia yang menjadi pembelajar seumur hidup yang unggul, terus berkembang sejahtera dan berakhlak mulia dengan menumbuhkan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila.

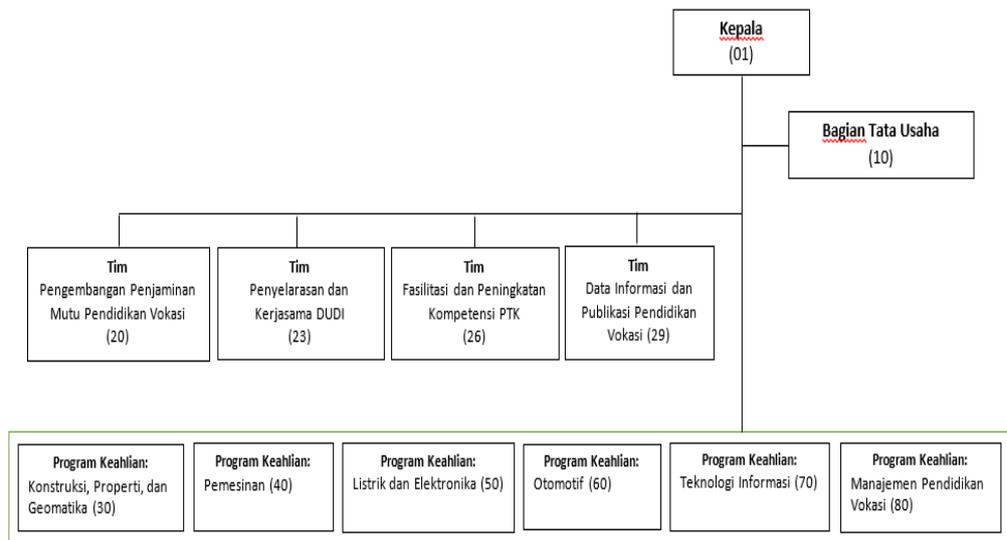
Misi :

Mewujudkan pendidikan berkualitas tinggi yang merata dan berkelanjutan didukung oleh infrastruktur dan teknologi.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi BBPPMPV BOE Malang



Sumber : BBPPMPV BOE Malang, 2023

### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian kepada 67 responden melalui kuesioner yang disebarakan telah di dapat gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 4.1

#### Karakteristik Responden

NO.	Karakteristik	Interval	Responden	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	28,36 %
		Perempuan	48	71,64 %
	Jumlah		67	100 %
2.	Usia	20 s/d 30 tahun	8	11,94 %
		31 s/d 40 tahun	30	44,78 %

		41 s/d 50 tahun	24	35,82%
		> 50 tahun	5	7,46 %
	Jumlah		67	100 %
3.	Masa Kerja	1-10 tahun	21	31,34 %
		11-20 tahun	37	40,02 %
		> 20 tahun	9	13,43 %
	Jumlah		67	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 67 responden, sebanyak 19 responden atau 28,36 % responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 48 responden atau 71,64 % berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan pada waktu pengambilan sampel, karyawan yang berada di tempat dan bersedia mengisi kuesioner didominasi oleh karyawan perempuan

Dari tabel 4.1 dengan 4 jenis pilihan usia responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang atau 11,94 % berada pada usia 20-30 tahun, sebagian besar responden sebanyak 30 orang atau 44,78 % berusia antara 31-40 tahun, kemudian sebagian responden sebanyak 24 orang atau 35,82 % responden berada pada usia 41-50 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau 7,46 % berusia lebih dari 50 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berusia antara 31 tahun hingga 40 tahun.

Selanjutnya dilihat dari masa kerja karyawan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja adalah sebanyak 21 orang atau 31,34 % responden bekerja selama 1-10 tahun, sebagian besar responden sebanyak 37 orang atau 40,02 % bekerja selama 11-20 tahun dan sisanya 9 orang atau 13,43 % responden bekerja lebih dari 20 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Responden

Deskripsi variabel penelitian yaitu bagian dari analisis statistic yang berguna untuk mengetahui ekdistribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel, Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Variabel Motivasi**

Item	Motivasi										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	4	6	41	61.2	22	32.8	4.269
X1.2	1	1.5	1	1.5	12	17.9	35	52.2	18	26.9	4.015
X1.3	0	0	2	3	8	11.9	41	61.2	16	23.9	4.06
X1.4	1	1.5	0	0	6	9	36	53.7	24	35.8	4.224
X1.5	1	1.5	1	1.5	3	4.5	41	61.2	21	31.3	4.194
X1.6	2	3	0	0	10	14.9	36	53.7	19	28.4	4.045
X1.7	2	3	0	0	10	14.9	36	53.7	19	28.4	4.045
X1.8	2	3	1	1.5	7	10.4	39	58.2	18	26.9	4.045
X1.9	0	0	0	0	9	13.4	35	52.2	23	34.3	4.209
X1.10	3	4.5	0	0	11	16.4	28	41.8	25	37.3	4.075
Jumlah Rata-rata											4.118

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item X1.1 memiliki nilai paling

tinggi yaitu 4,26. Artinya, karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan item X1.3 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 4.06 Artinya, karyawan merasa kurang aman berada di tempat kerja.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Lingkungan Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	0	0	10	14.9	34	50.7	23	34.3	4.194
X2.2	0	0	0	0	11	16.4	30	44.8	26	38.8	4.224
X2.3	0	0	0	0	11	16.4	33	49.3	23	34.3	4.179
X2.4	0	0	0	0	11	16.4	31	46.3	25	37.3	4.209
X2.5	0	0	0	0	11	16.4	35	52.2	21	31.3	4.149
X2.6	0	0	0	0	8	11.9	37	55.2	22	32.8	4.209
X2.7	1	1.5	0	0	6	9	37	55.2	23	34.3	4.209
X2.8	0	0	0	0	11	16.4	34	50.7	22	32.8	4.164
Jumlah Rata-rata											4.192

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item X2.2 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.22. Artinya, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja. Sedangkan item X2.5 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 4.14. Artinya,terdapat bau tidak sedap pada ruangan kerja.

**Table 4.4****Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Kepuasan Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
Z1.1	1	1.5	0	0	6	9	36	53.7	24	35.8	4.224
Z1.2	0	0	0	0	9	13.4	35	52.2	23	34.3	4.209
Z1.3	1	1.5	1	1.5	4	6	39	58.2	22	32.8	4.194
Z1.4	3	4.5	0	0	11	16.4	28	41.8	25	37.3	4.075
Z1.5	2	3	0	0	5	7.5	54	80.6	6	9	3.925
Z1.6	2	3	1	1.5	7	10.4	35	52.2	22	32.8	4.104
Z1.7	0	0	2	3	6	9	36	53.7	23	34.3	4.194
Jumlah Rata-rata											4.132

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item Z1.1 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.22. Artinya, karyawan berkesempatan untuk maju, berprestasi dan mengembangkan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan item Z1.5 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3.92. Artinya kondisi di tempat kerja yang membuat karyawan kurang nyaman dan tidak menyenangkan .

**Table 4.5****Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Kinerja Karyawan										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
Y1.1	0	0	1	1.5	6	9	37	55.2	23	34.3	4.224
Y1.2	0	0	1	1.5	18	26.9	31	46.3	17	25.4	3.955
Y1.3	0	0	2	3	9	13.4	40	59.7	16	23.9	4.045
Y1.4	1	1.5	0	0	7	10.4	36	53.7	23	34.3	4.194
Y1.5	1	1.5	1	1.5	3	4.5	40	59.7	22	32.8	4.209
Y1.6	2	3	0	0	10	14.9	37	55.2	18	28.9	4.03
Y1.7	2	3	1	1.5	9	13.4	33	49.3	22	32.8	4.075
Y1.8	0	0	0	0	9	13.4	35	52.2	23	34.3	4.209
Jumlah Rata-rata											4.118

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item Y1.1 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.22 artinya, karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Sedangkan item Y1.2 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3.95, artinya karyawan tidak sepenuhnya memahami dan menguasai bidang pekerjaannya.

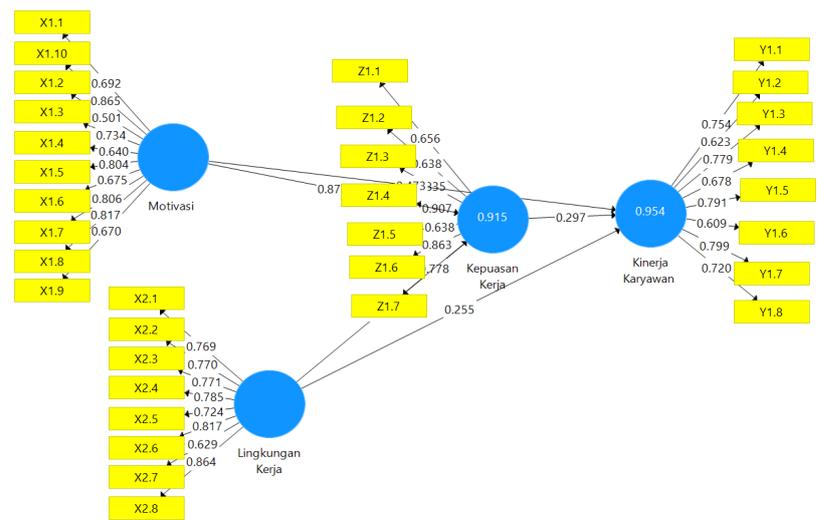
#### 4.4 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Berikut ini disajikan pada gambar 4.2 skema model PLS yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan

menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software Smart PLS 3.0

**Gambar 4.2**

**Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (Outer Model)**



Sumber: Data diolah, 2023

## 4.5 Hasil Uji Model PLS

### 4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk menilai outer model menggunakan teknik analisis Partial Least square, terdapat 3 kriteria yang harus dipenuhi yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability untuk memenuhi kriteria dalam menilai outer loading menggunakan teknik analisis Partial Least Square.

#### 4.5.1.1 Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan loading factor atau outer loading. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat

apabila nilai loading factornya  $> 0.5$  dan dikatakan termasuk dalam kategori baik apabila nilai loading faktor  $> 0.7$ . Dalam penelitian ini, ketentuan validitas konvergen menggunakan batas loading factor. Berikut nilai loading factor masing-masing item pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.6**  
**Outer Loading**

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Motivasi	Kebutuhan Biologis	X1.1	0.692	Valid
		X1.2	0.501	Valid
	Kebutruhan keselamatan dan keamanan	X1.3	0.734	Valid
		X1.4	0.640	Valid
	Kebutuhan sosial	X1.5	0.804	Valid
		X1.6	0.675	Valid
	Kebutuhan penghargaan	X1.7	0.806	Valid
		X1.8	0.817	Valid
	kebutuhan perwujudan diri	X1.9	0.670	Valid
		X1.10	0.865	Valid
Lingkungan Kerja	Penerangan	X2.1	0.769	Valid
	Sirkulasi udara	X2.2	0.770	Valid
		X2.3	0.771	Valid
	Kebisingan	X2.4	0.785	Valid
	Aroma bau	X2.5	0.724	Valid
	Keamanan	X2.6	0.817	Valid
	Hubungan antara atasan dengan bawahan	X2.7	0.629	Valid

	Hubungan sesama rekan kerja	X2.8	0.864	Valid
Kepuasan Kerja	Kesempatan untuk maju	Z1.1	0.656	Valid
	Keaman kerja	Z1.2	0.638	Valid
	Gaji	Z1.3	0.835	Valid
	Perusahaan dan manajemen	Z1.4	0.907	Valid
	Kondisi kerja	Z1.5	0.638	Valid
	Komunikasi	Z1.6	0.863	Valid
	Fasilitas	Z1.7	0.778	Valid
Kinerja Karyawan	Hasil kerja	Y1.1	0.754	Valid
	Pengetahuan pekerjaan	Y1.2	0.623	Valid
	Inisiatif	Y1.3	0.779	Valid
	Kecekatan mental	Y1.4	0.678	Valid
		Y1.5	0.791	Valid
	Sikap	Y1.6	0.609	Valid
	Disiplin waktu dan Absensi	Y1.7	0.799	Valid
		Y1.8	0.720	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.6, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading  $> 0.7$ , Namun terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading  $< 0.7$  yaitu outer loading antara  $0.5 - 0.6$ . Sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah  $0.5$ , sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pada variabel motivasi nilai paling dominan sebesar 0,865 yang merupakan faktor dari X1.10 dengan indikator “karyawan mendapat kesempatan untuk menggali potensi diri”. Variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai dominan sebesar 0,864 yang merupakan faktor dari X2.8 dengan indikator “komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik”. Variabel kepuasan kerja dengan faktor Z1.3 memiliki nilai terbesar sebesar 0,835 yang merupakan indikator “gaji yang diterima sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan dan karyawan merasa puas atas gaji yang diterimanya”. Variabel kinerja karyawan nilai yang paling tinggi nilainya yaitu faktor Y1.7 dengan nilai 0,799 yang merupakan indikator “masuk dan keluar kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan.

#### 4.5.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai cross loading masing-masing indikator:

**Tabel 4.7**

#### **Cross Loading**

	<b>Variabel</b>			
	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi</b>
X1.1	0.596	0.634	0.585	0.692
X1.2	0.392	0.473	0.416	0.501
X1.3	0.695	0.768	0.693	0.734
X1.4	0.656	0.639	0.646	0.640

X1.5	0.843	0.806	0.572	0.804
X1.6	0.558	0.607	0.352	0.675
X1.7	0.778	0.723	0.589	0.806
X1.8	0.729	0.719	0.435	0.817
X1.9	0.638	0.720	0.767	0.670
X1.10	0.907	0.802	0.660	0.865
X2.1	0.613	0.712	0.769	0.648
X2.2	0.566	0.572	0.770	0.510
X2.3	0.606	0.721	0.771	0.633
X2.4	0.679	0.649	0.785	0.636
X2.5	0.486	0.600	0.724	0.489
X2.6	0.686	0.741	0.817	0.659
X2.7	0.630	0.613	0.629	0.639
X2.8	0.568	0.663	0.864	0.603
Y1.1	0.689	0.754	0.722	0.620
Y1.2	0.533	0.623	0.589	0.601
Y1.3	0.690	0.779	0.700	0.721
Y1.4	0.660	0.678	0.674	0.630
Y1.5	0.845	0.791	0.549	0.802
Y1.6	0.535	0.609	0.377	0.661
Y1.7	0.841	0.799	0.600	0.806
Y1.8	0.638	0.720	0.767	0.670
Z1.1	0.656	0.639	0.646	0.640
Z1.2	0.638	0.720	0.767	0.670
Z1.3	0.835	0.799	0.556	0.786
Z1.4	0.907	0.802	0.660	0.865
Z1.5	0.638	0.473	0.289	0.580
Z1.6	0.863	0.792	0.583	0.830
Z1.7	0.778	0.798	0.697	0.698

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini

telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya tersebut masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0.5$  untuk model yang baik.

**Tabel 4.8**

*Average Variant Extracted (AVE)*

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>
Motivasi	0.529
Lingkungan Kerja	0.591
Kepuasan Kerja	0.588
Kinerja Karyawan	0.522

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel 4.8, diketahui bahwa nilai AVE variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan  $> 0.5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

#### **4.5.1.3 Composite Reliability**

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki

nilai composite reliability  $> 0.6$ . Berikut ini nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Composite Reliability**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Motivasi	0.917	0.898
Lingkungan Kerja	0.920	0.900
Kepuasan Kerja	0.907	0.878
Kinerja Karyawan	0.970	0.867

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil, data pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian  $> 0.7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### **4.5.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dan koefisien parameter jalur structural.

#### 4.5.2.1 R-Square ( $R^2$ )

Dapat menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel later dependen. tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R Square dengan menggunakan SmartPLS.

**Tabel 4.10**

#### **Nilai R Square**

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Kepuasan Kerja	0.915	0.912
Kinerja Karyawam	0.954	0.952

Sumber: Data diolah,2023

Pada data tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.915. Peroleh tersebut menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 91.5%, sedangkan sisanya sebesar 8.5% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel Kinerja karyawan memiliki R Square sebesar 0.954. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 95.4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 4.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5.2.2 Q-Square

Pengujian selanjutnya pada inner model menggunakan nilai Q-Square predictive-relevance ( $Q^2$ ) Nilai  $R^2$  masing-masing variabel endogen

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk variabel Z diperoleh  $R^2$  sebesar 0.819, untuk variabel Y diperoleh  $R^2$  sebesar 0.942.

Nilai Q Square presictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.915)(1 - 0.954)$$

$$Q^2 = 1 - (0.0851)(0.046)$$

$$Q^2 = 1 - (0.00391)$$

$$Q^2 = 0.99609$$

$$Q^2 = 99,6\%$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0.99609 atau 99.6%. Sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai predictive-relevance sebesar 99.6% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 99.6% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 99.6% dapat dijelaskan model tersebut. Sedangkan sisanya 0.4% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error. Hasil ini dikatakan bahwa model PLS yang terbentuk lebih baik. Karena dapat menjelaskan 99.89% dari informasi secara keseluruhan.

#### **4.5.2.3 Goodness Of Fit (GOF)**

Penelitian ini berguna untuk mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.558 \times 0.915^2}$$

$$GoF = 0.683$$

Nilai Gof dalam penelitian ini masuk dalam kategori GOF Besar, Artinya model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data. Karena nilai GoF didapat lebih dari 0.68.

### 4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.11**

**Uji Hipotesis**

<b>Model</b>	<b>Original sampel</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standart Deviation</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P-value</b>
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.873	0.836	0.102	8.528	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja karyawan	0.255	0.244	0.066	3.867	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0.297	0.318	0.086	3.436	0.001

Sumber: Data diolah,2023

Pada tabel 4.11, pengujian hipotesis dilihat dari nilai P-value hipotesis alternative diterima apabila nilai p-value kurang dari 0.05 dan kelayakan suatu model pengukuran juga dapat dilihat dari nilai t-statistik hasil loading, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari nilai kritis t sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 5 %. hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Konstruk motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. dan memiliki t-statistik lebih dari 1,96 yakni sebesar 8,52. Hipotesis pertama yang menyatakan motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPVBOE Malang., diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada tabel 4.11 konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 3,86 lebih besar dari 1,96. Hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang, diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada table 4.11 menunjukkan nilai p-value sebesar 0.001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan memiliki nilai t-statistik 3,43 lebih besar dari 1,96. Hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang, diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.4 Hasil Uji Mediasi

**Tabel 4.12**

**Uji Mediasi**

<b>Model</b>	<b>Original sampel</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standart Deviation</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P-value</b>
Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.259	0.262	0.068	3.813	0.000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.030	0.048	0.046	0.669	0.504

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.12, pengujian hipotesis tidak langsung mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dilihat dari nilai p-value sebesar 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistik 3,81 lebih besar dari 1,96, oleh karena itu hipotesis keempat diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Selanjutnya pengujian hipotesis tidak langsung mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan tabel 4.12 memiliki nilai p-value sebesar 0.501, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistik 0,66 kurang dari 1,96, sehingga hipotesis kelima ditolak. Artinya

variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat dilihat dalam uji hipotesis menggunakan Software SmartPLS dalam hasil uji inner weight menyatakan nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai t statistic sebesar 8.528 sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja yang semakin tinggi pula.

Berdasarkan teori Maslow maka karyawan BBPPMPV BOE Malang memiliki motivasi berupa kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kesehatan, sosial, penghargaan dan perwujudan diri. Variabel motivasi sangat penting bagi karyawan sebab kinerja dipengaruhi oleh faktor pendorong dari karyawan sendiri. Variabel ini lebih banyak dipengaruhi oleh indikator karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberian motivasi dalam memenuhi kebutuhan fisiologis kepada karyawan mampu mendapatkan output nilai rata-rata tertinggi pada penelitian ini, artinya pemberian motivasi mampu menunjang kebutuhan sehari-hari (sandang, pangan, dan papan) yang pada dasarnya orientasi bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan indikator dalam penelitian ini yang mendapat output nilai rata-rata terendah adalah kebutuhan rasa aman. Lingkungan kerja yang sering terdapat orang asing membuat karyawan kurang memiliki rasa aman ketika bekerja. Pemberian motivasi kepada karyawan tidak hanya dilakukan dengan memberikan kebutuhan fisiologis tetapi motivasi yang tidak berwujud seperti memberi dukungan kepada karyawan, membuat dan menjalin hubungan baik dapat membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut Rizwan et al (2014:36) bahwa motivasi mempengaruhi tingkat baik atau buruknya kinerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, motivasi erat kaitannya dengan bagaimana sikap karyawan dalam bekerja serta berperilaku dalam perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil

penelitian dari (Prabowo dan Irawanto, 2018) (Destyanti et al, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandangan ini sejalan dengan ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Quran. Bekerja dinilai sebagai ibadah apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan aturan-aturan agama. Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi yaitu niat dalam bekerja haruslah ikhlas, yaitu semata-mata untuk mencari nafkah yang halal dan mengamalkan ajaran agama. Jika niat kita adalah untuk mendapatkan kekayaan dengan cara-cara yang tidak halal, maka pekerjaan tersebut tidak akan dianggap sebagai ibadah. Seperti yang diterangkan pada surah Az-Zumar ayat 14, berbunyi: ◌

قُلِ اللّٰهُ اَعْبُدُ مُخْلِصًا لَّهٗ دِيْنِي

Artinya : *Katakanlah, “Hanya Allah yang aku sembah dengan mengikhlaskan ketaatanku kepada-Nya.”*

Adapun hadits yang menjelaskan tentang ikhlas, yaitu :

اِنَّ اللّٰهَ عَزَّ وَ جَلَّ لَا يَقْبَلُ مِنَ الْعَمَلِ اِلَّا مَا كَانَ لَهٗ خَالِصًا وَاَبْتُغِيْ  
بِهٖ وَجْهَهُ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah tidak menerima suatu amal perbuatan kecuali yang murni dan hanya mengharap ridho Allah”. (HR. Abu Dawud dan Nasa’i)*

Dari ayat dan hadits tersebut menjelaskan bahawa bekerja dinilai sebagai ibadah apabila dengan mengikuti prinsip ikhlas dalam bekerja,

seseorang dapat menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah yang diterima oleh Allah. Ketika niat kita murni dan tindakan kita dilakukan semata-mata karena Allah, pekerjaan tersebut menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada-Nya dan memperoleh pahala serta berkah-Nya.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat dilihat dalam uji hipotesis menggunakan Software SmartPLS dalam hasil uji inner weight menyatakan nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.05$  dan nilai  $t$  statistic sebesar 3.867, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja mempunyai nilai positif dalam mengukur kinerja karyawan. Lingkungan kerja hendaknya diusahakan dalam keadaan kondusif dan dalam keadaan baik agar karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat berkat hal tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut (Putri *et al.*, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2019) (Zhenjing *et al.*, 2022) (Idris *et al.*, 2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di BBPPMPV BOE Malang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja.

Menurut Islam menjelaskan bahwa sikap dan sifat seorang pemimpin berkontribusi dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang keras akan memberikan ketidaknyamanan bagi pekerja. Pemimpin yang mempunyai sifat lembut dan suka bermusyawarah lebih disukai oleh para bawahannya. Sebagaimana terdapat di Al-Quran Surah Ali Imran:159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا  
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”

Adapun penjelasan hadist dari Abu Daud 460 , yang berbunyi :

دَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ  
عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ  
سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ  
فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا تَقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ  
الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الدُّبُّ الْقَاصِيَةَ قَالَ  
زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya : "Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za'idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Huaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)

Berdasarkan pada ayat dan hadits lingkungan kerja dalam berpestif islam menjelaskan bahwa, lingkungan yang memepuyai seorang pemimpin yang memiliki sifar lemah lembut, suka bermusyawarah dan tidak mudah marah akan membuat lingkungan kerja tersebut lebih nyaman sehingga para karyawan yang bekerja juga merasa aman dan nyaman.

#### 4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat dilihat dalam uji hipotesis menggunakan Software SmartPLS dalam hasil uji inner weight menyatakan nilai sig  $0.001 < 0.05$  dan nilai t statistic sebesar 3.436, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan setiap peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karyawan memiliki kesempatan dalam mengembangkan kreatifitas. Kreatifitas dalam bekerja merupakan kemampuan seseorang memecahkan masalah pekerjaan dengan ide baru atau inovasi sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa lebih mudah dikerjakan. Karyawan diberikan pelatihan dari pihak perusahaan yang mengakibatkan karyawan mampu dalam mengembangkan kreatifitasnya. Karyawan merasa terus berkembang pada kemampuan dasar dan merasa nyaman dengan keadaan, hal ini menyebabkan target produksi yang ditetapkan akan semakin mudah tercapai.

Karyawan BBPPMPV BOE Malang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, dan lebih berkontribusi pada pencapaian kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut (Paparang, Areros and Tatimu, 2021) (Andani and Arnada, 2020) (Hariati, Muis dan Amar, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian dari (Nugraha, Noermijati dan Suryadi, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan atau

dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat kinerja yang karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kinerja yang baik dalam menghasilkan produktifitas yang baik.

Dalam bekerja seseorang dituntut untuk memiliki ilmu agar mampu mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan pada ayat dan tafsir Jalalayn dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan mendapat balasan yang setimpal, serta orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surga kelak.

Adapun penjelasan hadist dari Ibnu Majah tentang menuntut ilmu :

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya : “Menuntut ilmu itu wajib atas setiap orang Islam laki-laki dan perempuan....” (H.R. Ibnu Majah).

Berdasarkan hadist dari Ibnu Majah diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menuntut ilmu kita tidak memandang laki-laki ataupun perempuan begitu juga dengan bekerja sehingga kita sebagai orang yang beriman tingkatkan ilmu pengetahuan maka Allah akan meningkatkan beberapa derajat di surga kelak.

#### **4.6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening, diterima . Hal ini dapat dilihat dalam uji hipotesis menggunakan Software SmartPLS dalam hasil uji inner weight menyatakan nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai t statistic sebesar 3.813, sehingga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut (Mantauv, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi kerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya terhadap

kepuasan kerja. Penelitian lain oleh (Rifa'i, Sela dan Sayekti, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Solihatun, Darmawan, dan Bagis, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening, ditolak. Hal ini dapat dilihat dalam uji hipotesis menggunakan Software SmartPLS dalam hasil uji inner weight menyatakan nilai sig  $0.504 < 0.05$  dan nilai t statistic sebesar  $0.669 < 1.96$ , sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian menurut Safitri (2022) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasional perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kaitan

dengan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi sebuah hasil. Hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan oleh (Solihatun, Darmawan and Bagis, 2021).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden pada penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan BBPPMPV BOE Malang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang. Maknanya motivasi karyawan di BBPPMPV BOE Malang masih terjaga dengan baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin tinggi.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang. Mempunyai arti bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan antara satu dengan yang lain.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BBPPMPV BOE Malang. Maknanya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerjanya akan tetap optimal dan bahkan kepuasan kerja juga akan terpenuhi.
5. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang.

## **5.2 Saran**

Setelah adanya hasil dari penelitian ini, baik hasil analisis maupun kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada dan tidaknya pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV BOE Malang. Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja karyawan yang optimal selain motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dengan memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

## **2. Bagi BBPPMPV BOE Malang**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini, agar kinerja karyawan tetap baik, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan bahkan meningkatkan aspek lingkungan kerja, juga mempertahankan kepusan kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, serta motivasi kerja yang tinggi untuk setiap karyawan BBPPMPV BOE Malang, diantaranya:

- A. Motivasi untuk para karyawan selalu diberikan terus menerus, karena dengan motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan
- B. Lingkungan kerja di BBPPMPV BOE Malang sudah cukup baik, tetapi alangkah lebih baik agar pemimpin terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mempunyai komunikasi yang baik secara langsung oleh setiap karyawannya, juga memperhatikan kenyamanan serta fasilitas karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Abraham,H Maslow. 1970. *Motivation and personality*. USA: Harper and Row Publication.
- Ahmudi et.al. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Xyz)*. Seminar Nasional IENACO. Issn 2337-4349.
- Andani, N.L.S. and Arnada, I.K. (2020). *The Role Of Work Satisfaction Mediates The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Logo House Bali*. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 4(2), pp. 45–51.
- Annisya, V., Supriyannto, A.S. and Ekowati, V.M. (2021). *The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*. Journal of Economics, Finance And Management Studies. 04(07). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>.
- Arif, Sumantri. 2010. *Kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*. Jakarta : Kencana.
- Ariyati, Yannik Dan Leni Primasari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vmc Fishing Tackle Indonesia*. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. Volume 6 No. 2.
- Artana, P.Y. and Mujiati, N.W. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11(4), p. 722. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p05>
- As'ad. M. 2004. *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.

- Cahyadi, Budi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, Vol. 3, No.1. pp. 29–40.
- Desyantoro, Irwan, Hardani Widhiastuti. 2021. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. Philanthropy Journal of Psychology, Vol 5 Nomor 1.
- Fajri, Taufan Maulana, Abdul Rohman. 2020. *Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, Vol. 9, No. 2.
- Febrianti, N.T., Suharto, S. and Wachyudi, W. (2020) *'The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa*. International Journal of Business and Social Science Research, pp. 25–35.
- Gilmer. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Gunaputra, Anak Agung Gede Agung. 2017. *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Pada Inspektorat Provinsi Bali*. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1.
- Gustiawati, Syariah Gustiawati et.al. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 5 No , 96-114.
- Hafeez, Iqra et.al. 2019. *Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health*. Business, Management And Education. Volume 17 Issue 2.
- Hariati, Mahlia Muis dan Yunus Amar. 2021. *The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior The Case of Local Water Utility Company of Wae Manurung in Bone Regency*. Hasanuddin Journal Of Business Strategi, Volume 3, No 4.

- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*Vol. 5, No.1.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayah, Bagja, Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad*. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, Vol. 3, No. 1.
- Idris, I. et al. (2020). *The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia*. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2).
- Jatmika, Dodik dan Mardiana Andarwati. 2018. *The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol.2 Issue 1.
- Kuswati, Yeti. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), pp. 995–1002.
- Komaruddin. 1994. *Kamus Perbankan*. Jakarta : CV. Rajawali. Manajemen Pemasaran Bank, Jakarta : CV Rajawali.
- Kristian, Bagas W dan Agatha Ferijani. 2020. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)*. Journal Of Management and Business Environment, Vol. 2, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mardiana, Sri Mardiana et.al. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No.2.
- Ma'ruf Dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1.
- Mantauv, Citra Suci. 2014. *Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 2, No.1.
- Paparang, Natalia C. P. et.al. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. Productivity, Vol. 2, No. 2.
- Piri, Andre Stephano, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo. 2022. *Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club*, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 10 No. 2.
- Prabowo, Thoni Setyo dan Noermijati Dodi Wirawan Irawanto. 2018. *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*. *Journal of Applied Management (JAM) Vol. 16, NO. 1*.
- Putri, E.M. et al. (2019). *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Of Research -Granthaalayah. 7(4),pp.132–140.  
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- Rizki, Dian. 2016. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Coca Cola Distribution Indonesia Surabaya*. Jurnal Ilmu Managemen Volume 4.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Solihatun et.al. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1.

- Solihatun, Darmawan, A. and Bagis, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, 15(1).
- Sudarso, Aden Prawiro et.al. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suharsimi, Arikanto. 2006. *Metode Penelitian*. Bina Aksara, Yogyakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN- Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Inteligencia, Malang.
- Suristya, Kadek Loka Dan Nyoman Rasmen Adi. 2021. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi. Vol.8, No.1
- Yusuf, Mahmud. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*. Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, Vol. 6, No.1.
- Zhenjing, Gu et.al. 2022. *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model*. Frontiers in Public Health, volume 10.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BBPPMPV BOE KOTA MALANG

##### 1. Identitas Responden

- Nama : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki                       Perempuan
- Usia :  Kurang dari 20 tahun  
 20 s/d 30 tahun  
 31 s/d 40 tahun  
 41 s/d 50 tahun  
 Lebih dari 50 tahun
- Lama Bekerja :  1-5 tahun  
 6-10 tahun  
 11-15 tahun  
 16-20 tahun  
 Lebih dari 20 tahun

\* Berilah tanda Check list (√) pada jawaban sesuai dengan Bapak/Ibu/saudara/i.

##### 2. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- b. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan memberikan tanda Check list (√) pada kolom yang tersedia.

c. Adapun bobot yang tersedia adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) = skor 5
- Setuju (S) = skor 4
- Netral (N) = skor 3
- Tidak Setuju (TS) = skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

### 3. Daftar Pertanyaan

#### A. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2.	Dari gaji yang didapat, saya merasa hidup saya akan terjamin.					
3.	Pada waktu bekerja saya merasa aman.					
4.	Saya mendapat perlindungan dari bahaya di tempat kerja.					
5.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan					
7.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas pekerjaan saya.					
8.	Saya merasa dihargai dengan posisi atau kedudukan saya di tempat kerja.					
9.	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang lebih baik.					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk menggali potensi diri saya.					

## B. Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.					
2.	Kondisi udara di tempat kerja nyaman.					
3.	Sirkulasi udara sangat baik.					
4.	Kondisi lingkungan kerja tenang bebas dari suara mesin.					
5.	Tidak ada bau yang menyengat di tempat kerja.					
6.	Tempat kerja memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.					
7.	Komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.					
8.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.					

## C. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas pokok yang diberikan kepada saya dengan baik dan tepat waktu.					
2.	Saya paham dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Saya memahami dan menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Saya berinisiatif dan bisa mengatasi kesulitan maupun kendala dalam bekerja.					

5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan .					
6.	Saya memiliki kecepatan dalam menerima instruksi saat bekerja.					
7.	Saya masuk dan keluar tempat kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan.					
8.	Saya tidak pernah absen hadir kecuali dengan izin atau cuti.					

#### D. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk maju, berprestasi dan mengembangkan keahlian yang saya miliki dalam bekerja.					
2.	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan menciptakan suasana kerja yang aman.					
3.	Gaji yang saya terima sepadan atas pekerjaan dan merasa puas atas gaji yang saya terima.					
4.	Perusahaan dan manajemen memberikan situasi dan kondisi yang stabil untuk saya bekerja.					
5.	Kondisi di tempat kerja saya bersih dan lingkungan kerja juga menyenangkan sehingga membuat saya nyaman.					
6.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang lancar dengan rekan kerja dan atasan .					
7.	Saya merasa puas atas fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bekerja.					

**Lampiran 2 : Tabulasi Data**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	3	4	4	3
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
5	3	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	4	4	5	4	3	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	5	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
4	1	5	1	4	1	4	1	5	1
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
5	3	3	4	4	3	3	4	5	3
4	5	4	4	5	3	5	5	4	5
3	5	2	4	2	3	1	2	3	1
4	3	4	3	5	4	3	5	4	3
4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4
3	4	3	4	1	1	1	1	3	1
5	4	4	3	4	5	3	4	5	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	3	2	3	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1.1	Y1.2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	4	5	4	1	4	5	3
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3

5	3	5	3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	5	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
3	5	3	4	3	3	4	4	3	4
5	3	5	3	4	4	3	3	4	3
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	2	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	5	3	4	4
4	4	3	5	3	3	5	3	4	3

Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3



### Lampiran 3 : Karakteristik Responden

NO.	Karakteristik	Interval	Responden	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	28,36 %
		Perempuan	48	71,64 %
	Jumlah		67	100 %
2.	Usia	20 s/d 30 tahun	8	11,94 %
		31 s/d 40 tahun	30	44,78 %
		41 s/d 50 tahun	24	35,82%
		> 50 tahun	5	7,46 %
	Jumlah		67	100 %
3.	Masa Kerja	1-10 tahun	21	31,34 %
		11-20 tahun	37	40,02 %
		> 20 tahun	9	13,43 %
	Jumlah		67	100 %

#### Lampiran 4 : Deskripsi Responden Variabel

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.0	6.0	6.0
	Setuju	41	61.2	61.2	67.2
	Sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Netral	12	17.9	17.9	20.9
	Setuju	35	52.2	52.2	73.1
	Sangat setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	8	11.9	11.9	14.9
	Setuju	41	61.2	61.2	76.1
	Sangat setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	6	9.0	9.0	10.4
	Setuju	36	53.7	53.7	64.2
	Sangat setuju	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Netral	3	4.5	4.5	7.5
	Setuju	41	61.2	61.2	68.7
	Sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	10	14.9	14.9	17.9
	Setuju	36	53.7	53.7	71.6
	Sangat setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	10	14.9	14.9	17.9
	Setuju	36	53.7	53.7	71.6
	Sangat setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	4.5
	Netral	7	10.4	10.4	14.9
	Setuju	39	58.2	58.2	73.1
	Sangat setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	13.4	13.4	13.4
	Setuju	35	52.2	52.2	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Netral	11	16.4	16.4	20.9
	Setuju	28	41.8	41.8	62.7
	Sangat setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	14.9	14.9	14.9
	Setuju	34	50.7	50.7	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	30	44.8	44.8	61.2
	Sangat setuju	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	33	49.3	49.3	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	31	46.3	46.3	62.7
	Sangat setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	35	52.2	52.2	68.7
	Sangat setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	37	55.2	55.2	67.2
	Sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	6	9.0	9.0	10.4
	Setuju	37	55.2	55.2	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	34	50.7	50.7	67.2
	Sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	6	9.0	9.0	10.4
	Setuju	37	55.2	55.2	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	18	26.9	26.9	28.4
	Setuju	31	46.3	46.3	74.6
	Sangat setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	18	26.9	26.9	28.4
	Setuju	31	46.3	46.3	74.6
	Sangat setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	9	13.4	13.4	16.4
	Setuju	40	59.7	59.7	76.1
	Sangat setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	7	10.4	10.4	11.9
	Setuju	36	53.7	53.7	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Netral	3	4.5	4.5	7.5
	Setuju	40	59.7	59.7	67.2
	Sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	10	14.9	14.9	17.9
	Setuju	37	55.2	55.2	73.1
	Sangat setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	4.5
	Netral	9	13.4	13.4	17.9
	Setuju	33	49.3	49.3	67.2
	Sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	13.4	13.4	13.4
	Setuju	35	52.2	52.2	65.7
	Sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidal Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	netral	6	9.0	9.0	10.4
	setuju	36	53.7	53.7	64.2
	sangat setuju	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	9	13.4	13.4	13.4
	setuju	35	52.2	52.2	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidal Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	netral	4	6.0	6.0	9.0
	setuju	39	58.2	58.2	67.2
	sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

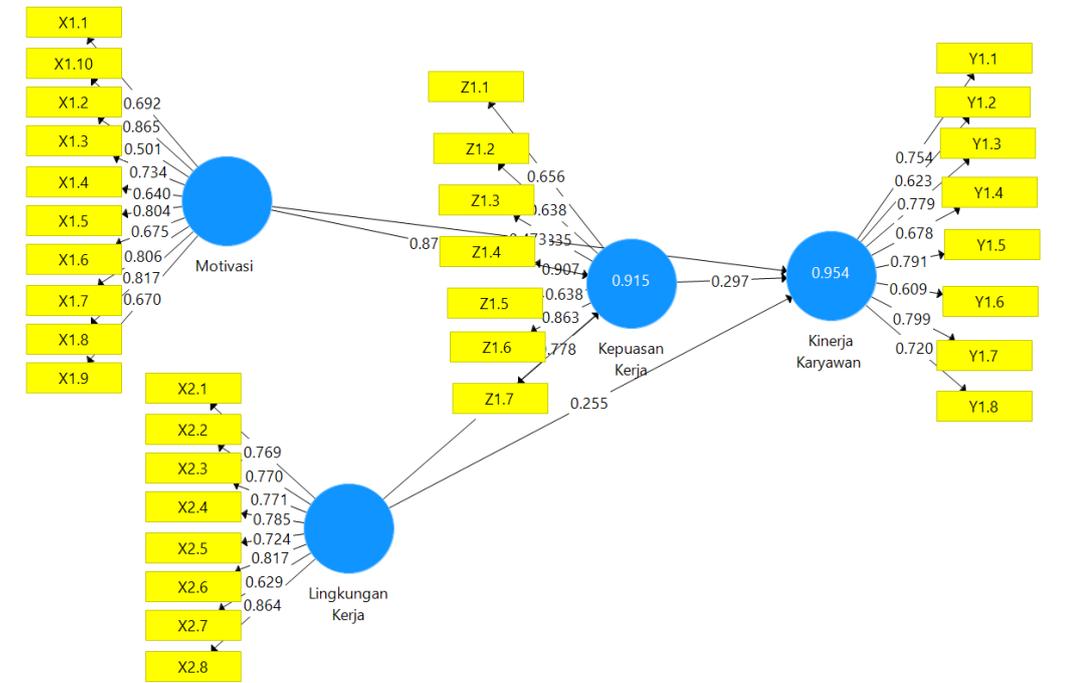
<b>Z1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidal Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	netral	11	16.4	16.4	20.9
	setuju	28	41.8	41.8	62.7
	sangat setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidal Setiuju	2	3.0	3.0	3.0
	netral	5	7.5	7.5	10.4
	setuju	54	80.6	80.6	91.0
	sangat setuju	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidal Setiuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	4.5
	netral	7	10.4	10.4	14.9
	setuju	35	52.2	52.2	67.2
	sangat setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

<b>Z1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	netral	6	9.0	9.0	11.9
	setuju	36	53.7	53.7	65.7
	sangat setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

## Lampiran 5 : Analisis PLS



## Outer Loading

Matriks				
	Kepuasan...	Kinerja Ka...	Lingkung...	Motivasi
X1.1				<b>0.692</b>
X1.10				<b>0.865</b>
X1.2				<b>0.501</b>
X1.3				<b>0.734</b>
X1.4				<b>0.640</b>
X1.5				<b>0.804</b>
X1.6				<b>0.675</b>
X1.7				<b>0.806</b>
X1.8				<b>0.817</b>
X1.9				<b>0.670</b>
X2.1			<b>0.769</b>	
X2.2			<b>0.770</b>	
X2.3			<b>0.771</b>	
X2.4			<b>0.785</b>	
X2.5			<b>0.724</b>	
X2.6			<b>0.817</b>	
X2.7			<b>0.629</b>	
X2.8			<b>0.864</b>	
Y1.1		<b>0.754</b>		
Y1.2		<b>0.623</b>		
Y1.3		<b>0.779</b>		
Y1.4		<b>0.678</b>		
Y1.5		<b>0.791</b>		
Y1.6		<b>0.609</b>		
Y1.7		<b>0.799</b>		
Y1.8		<b>0.720</b>		
Z1.1	<b>0.656</b>			
Z1.2	<b>0.638</b>			
Z1.3	<b>0.835</b>			
Z1.4	<b>0.907</b>			
Z1.5	<b>0.638</b>			
Z1.6	<b>0.863</b>			
Z1.7	<b>0.778</b>			

## Validitas Diskriminan

	Kepuasan...	Kinerja Ka...	Lingkung...	Motivasi
X1.1	0.596	0.634	0.585	0.692
X1.10	0.907	0.802	0.660	0.865
X1.2	0.392	0.473	0.416	0.501
X1.3	0.695	0.768	0.693	0.734
X1.4	0.656	0.639	0.646	0.640
X1.5	0.843	0.806	0.572	0.804
X1.6	0.558	0.602	0.352	0.675
X1.7	0.778	0.723	0.589	0.806
X1.8	0.729	0.719	0.435	0.817
X1.9	0.638	0.720	0.767	0.670
X2.1	0.613	0.712	0.769	0.648
X2.2	0.566	0.572	0.770	0.510
X2.3	0.606	0.721	0.771	0.633
X2.4	0.679	0.649	0.785	0.636
X2.5	0.486	0.600	0.724	0.489
X2.6	0.686	0.741	0.817	0.659
X2.7	0.630	0.613	0.629	0.639
X2.8	0.568	0.663	0.864	0.603
Y1.1	0.689	0.754	0.722	0.620
Y1.2	0.533	0.623	0.589	0.601
Y1.3	0.690	0.779	0.700	0.721
Y1.4	0.660	0.678	0.674	0.630
Y1.5	0.845	0.791	0.549	0.802
Y1.6	0.535	0.609	0.377	0.661
Y1.7	0.841	0.799	0.600	0.806
Y1.8	0.638	0.720	0.767	0.670
Z1.1	0.656	0.639	0.646	0.640
Z1.2	0.638	0.720	0.767	0.670
Z1.3	0.835	0.799	0.556	0.786
Z1.4	0.907	0.802	0.660	0.865
Z1.5	0.638	0.473	0.289	0.580
Z1.6	0.863	0.792	0.583	0.830
Z1.7	0.778	0.798	0.697	0.698

## Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilita...	Rata-rata...
Kepuasan...	<b>0.878</b>	<b>0.892</b>	<b>0.907</b>	<b>0.588</b>
Kinerja Ka...	<b>0.867</b>	<b>0.874</b>	<b>0.897</b>	<b>0.522</b>
Lingkung...	<b>0.900</b>	<b>0.902</b>	<b>0.920</b>	<b>0.591</b>
Motivasi	<b>0.898</b>	<b>0.911</b>	<b>0.917</b>	<b>0.529</b>

## R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan...	0.915	0.912
Kinerja Ka...	0.954	0.952

## Koefisien Jalur

	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Kepuasan...	0.297	0.318	0.086	3.436	<b>0.001</b>
Lingkung...	0.103	0.142	0.105	0.982	<b>0.326</b>
Lingkung...	0.255	0.244	0.066	3.867	<b>0.000</b>
Motivasi ...	0.873	0.836	0.102	8.528	<b>0.000</b>
Motivasi ...	0.473	0.460	0.098	4.834	<b>0.000</b>

## Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan _	0.259	0.262	0.068	3.813	<b>0.000</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan _	0.030	0.048	0.046	0.669	<b>0.504</b>

## Lampiran 6 : Bukti Perijinan Penelitian

	<p style="text-align: center;"><b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI</b> <b>BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG OTOMOTIF DAN ELEKTRONIKA</b> Jalan Teluk Mandar Arjosari, Tromol Pos 5 Malang 65126 Telepon (0341) 491239, 495849 Faksimile (0341) 491342 Laman <a href="http://bbppmpvboe.kemdikbud.go.id">bbppmpvboe.kemdikbud.go.id</a>, surel <a href="mailto:bbppmpvboe@kemdikbud.go.id">bbppmpvboe@kemdikbud.go.id</a></p>
Nomor : 0461/D7.6/AL.04/2023	10 April 2023
Hal : Ijin Penelitian Skripsi	
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik di UIN Malang	
<p>Berdasarkan surat Saudara nomor : B-174/F.Ek.1/PP.00.9/04/2023 tanggal 4 April 2023 perihal permohonan Ijin Penelitian Skripsi, dengan ini kami informasikan bahwa Penelitian "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di BBPPMPV BOE, tersebut dapat dilaksanakan tanggal 10 April 2023 s.d 17 April 2023, di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika Malang (BBPPMPV BOE), sejumlah 1 Mahasisiwa.</p>	
Terkait dengan kegiatan tersebut ada hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut :	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mematuhi peraturan yang berlaku di BBPPMPV BOE Malang</li><li>2. Membawa pakaian kerja dan pakaian olahraga</li><li>3. Membawa pasfoto 3x4 berwarna sebanyak 2 lembar</li><li>4. Diantar oleh guru pembimbing pada saat registrasi awal, serta membawa surat balasan prakerin</li><li>5. Membawa surat keterangan sehat dari dokter</li><li>6. Tata tertib prakerin untuk diketahui serta ditandatangani oleh pembimbing dan orang tua/wali murid</li></ol>	
Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, di ucapkan terima kasih.	
	Kepala, 
	Dr. I Gusti Made Ardana, S.Pd., M.T. NIP 196906201992031006
Tembusan :	
1. Kepala Bagian Tata Usaha	
	<p style="font-size: small;">Catatan: 1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah." 2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR</p>