

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK CENTRAL  
ASIA CABANG KEDIRI**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**ADINDA NUR AINI**

**NIM : 19510029**

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

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK CENTRAL  
ASIA CABANG KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

**ADINDA NUR AINI**

**NIM : 19510029**

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

**2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank  
Central Asia Cabang Kediri

### **SKRIPSI**

Oleh

**ADINDA NUR AINI**

NIM : 19510029

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

**NIP. 197509062006041001**

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri

### SKRIPSI

Oleh

**ADINDA NUR AINI**

NIM : 19510029

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:  
Tangan

Tanda

1 Ketua Penguji

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003



2 Anggota Penguji

**Ikhsan Maksum, M.Sc**

NIP. 199312192019031012



3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

NIP. 197509062006041001



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Nur Aini

NIM 19510029

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

**Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri**

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

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

Malang, Juni 2023

Hormat Saya,



Adinda Nur Aini

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati maka peneliti persembahkan karya sederhana ini untuk:

### KELUARGA TERCINTA

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta yakni Bapak Maryono dan Ibu Sulasih yang telah mengajarkan saya banyak hal dari hal yang tak saya ketahui sama sekali sampai banyak hal baru yang saya tau, berkat usaha dan do'a yang tulus yang tak henti-hentinya dipanjatkan siang malam untuk saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini sesuai yang diharapkan. Dan kepada Faisal, Wildan dan Vika yakni kakak dan adik saya yang selalu memberikan support terbaiknya untuk saya, serta kepada keluarga dan sahabat-sahabat saya yang sudah saya anggap keluarga yang terus memberikan dukungan terhadap saya dalam menimba ilmu dimanapun dan kapanpun.

Tidak lupa juga para pengajar hingga saya sampai di titik ini, yang selalu ikhlas dan tulus dalam menyampaikan ilmunya.

Serta teman-teman saya yang selalu tidak pernah berhenti mendukung saya dalam kondisi apapun.

**MOTTO**

Live According To Your Portion, then Everything Will Be Fine In Time

\*\*\*\*\*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan kepada peneliti, sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri” dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman penuh kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni agama islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dan selesai tanpa adanya bimbingan dan segala masukan baik pemikiran maupun dorongan dari berbagai pihak. Sehingga pada penyusunan tugas akhir skripsi kali ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan dan saran sehingga tugas akhir skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.



5. Bapak Prof. Dr. Nur Asnawi M.Ag selaku Dosen Wali saya selama masa perkuliahan yang telah membimbing saya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengajar dan memberikan pengetahuan serta pengalaman kepada peneliti selama masa perkuliahan
7. Bapak dan Ibu Karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kediri yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Maryono dan Ibu Sulasih, yang selalu memberikan dukungan dan do'a yang tulus tiada hentinya sehingga saya bisa menyelesaikan masa perkuliahan sesuai yang diharapkan. Dan teruntuk kakak-kakak dan adik saya, Faisal, Wildan dan Vika yang juga memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman mahasiswa angkatan 2019 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman kamar FAZA 20 yang selalu memberikan dukungan dan masukannya dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Nur Rahmawati, Yuliyawati, Alvina Damayanti, Fina Rosyada, Miftakhul Nadia, Anisa Nur Cahyati, Muna Kamila Sitompul, Farid Nurfadhilah, Dzunnida Lilfaida dan Alifiah Faiz yang selalu menemani dan memberikan dukungan terbaik demi terselesainya penelitian ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan tugas akhir ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin Ya Robbal 'Alamin.

Malang, Mei 2023

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kajian Empiris .....	10
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teori.....	23
2.2.1 Motivasi Kerja.....	23
2.2.1.1 Pengertian Motivasi .....	23
2.2.1.2 Tujuan Motivasi .....	24
2.2.1.3 Prinsip Motivasi .....	25
2.2.1.4 Indikator-indikator Motivasi .....	26
2.2.1.5 Motivasi dalam Islam.....	26
2.2.2 Etika Kerja .....	28
2.2.2.1 Pengertian Etika Kerja .....	28

2.2.2.2 Fungsi Etika Kerja.....	28
2.2.2.3 Indikator-indikator Etika Kerja .....	29
2.2.2.4 Etika Kerja dalam Islam.....	30
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	31
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	31
2.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	33
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.2.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam.....	36
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	38
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	38
2.2.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	38
2.2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	40
2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Islam .....	42
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	43
2.3.1 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan .....	43
2.3.2 Hubungan Antara Etika dan Kinerja Karyawan.....	44
2.3.3 Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	45
2.3.4 Hubungan Antara Etika dan Kepuasan Kerja.....	45
2.3.5 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	46
2.3.6 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	47

2.3.7 Hubungan Antara Etika Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	48
2.4 Kerangka Konseptual .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2 Lokasi Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel .....	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5 Data dan Jenis Data .....	53
3.5.1 Data .....	53
3.5.2 Jenis Data .....	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	54
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	55
3.8 Teknik Analisis Data .....	62
3.9 Analisis Data .....	62
3.9.1 <i>Measurement (Outer Model)</i> .....	62
3.9.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	63
3.10 Uji Validitas.....	63
3.11 Uji Reliabilitas.....	64
3.12 Uji Mediasi.....	64

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	66
4.1.1 Profil Perusahaan .....	66
4.1.2 Visi dan Misi .....	66
4.1.3 Struktur Organisasi.....	67
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	69
4.4 Hasil Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i> .....	72
4.4.1 Analisa Model Pengukuran ( <i>Measurement Model</i> ).....	72
4.4.2 Analisa Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	78
4.5 Pengujian Hipotesis.....	79
4.6 Pembahasan.....	82
4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	82
4.6.2 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	83
4.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	84
4.6.4 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	85
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.6.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	87
4.6.7 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan .....	90

5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Tingkat Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 <i>Key Performance Indicator</i> .....	58
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja.....	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	71
Tabel 4.8 Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	74
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	75
Tabel 4.10 <i>Cross Loading</i> .....	76
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i> .....	78
Tabel 4.12 <i>R-Square</i> .....	78
Tabel 4.13 <i>Path Coefficients</i> .....	79
Tabel 4.14 <i>Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)</i> .....	81



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i> .....	73

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner.....	100
Lampiran 3 Hasil Output SmartPLS .....	112
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	118
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	119
Lampiran 6 Biodata Peneliti.....	120
Lampiran 7 Dokumentasi .....	121

## ABSTRAK

Adinda Nur Aini. 2023, Skripsi. Judul: “Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri”.

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

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

---

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Cabang Kediri, dengan jumlah sampel yakni 111 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, dan etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

## ABSTRACT

Adinda Nur Aini. 2023, Analysis. “The Influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT Bank Central Asia Kediri Branch”

Advisor : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Motivation, Work Ethics, Employee Performance, Job Satisfaction

---

This study reviews the effect of motivation and work ethics on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Bank Central Asia Kediri Branch. The population in this study were employees of PT Bank Central Asia Kediri Branch, with a total sample of 111 respondents. The sampling technique uses the saturation sampling method using PLS-SEM analysis. The results show that motivation has a significant effect on employee performance at PT Bank Central Asia Kediri Branch, work ethics has a significant effect on employee performance at PT Bank Central Asia Kediri Branch, motivation has a significant effect on job satisfaction at PT Bank Central Asia Kediri Branch, work ethics has a significant effect on job satisfaction at PT Bank Central Asia Kediri Branch, job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT Bank Central Asia Kediri Branch, motivation has a significant effect on employee performance through job satisfaction at PT Bank Central Asia Kediri Branch, and work ethics has no effect significantly to employee performance through satisfaction at PT Bank Central Asia Kediri Branch.

## مستخلص البحث

أديندا نور عيني. ٢٠٢٣، أطروحة. العنوان: "تأثير الحافز وأخلاقيات العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير وساطة في بنك بي تي بنك آسيا الوسطى فرع كيديري

المستشار: أ. دكتور. سيسوانتو ، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الدافع ، أخلاقيات العمل ، أداء الموظف ، الرضا الوظيفي

---

تبحث هذه الدراسة في تأثير التحفيز وأخلاقيات العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في شركة ذات مسؤولية محدودة ، بنك آسيا الوسطى ، فرع كيديري. كان السكان في هذه الدراسة موظفين في شركة آسيا الوسطى كيديري ذات المسؤولية المحدودة ، بعينة إجمالية من ١١١ تستخدم تقنية أخذ العينات تظهر النتائج أن الدافع له تأثير كبير على أداء الموظفين. PLS-SEM طريقة العينة المشبعة باستخدام تحليل في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري ، وأخلاقيات العمل لها تأثير كبير على أداء الموظفين في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري ، وللدافع تأثير كبير على الرضا الوظيفي في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري ، أخلاقيات العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري ، الرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء شركة ذات مسؤولية محدودة ، الدافع لديه كيديري تأثير كبير على أداء الموظفين في بنك آسيا الوسطى الموظفين من خلال الرضا الوظيفي في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري ، ولا تؤثر أخلاقيات العمل بشكل كبير على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك آسيا الوسطى كيديري

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan dalam mengembangkan dan meningkatkan perusahaannya. Pencapaian tujuan tersebut tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang matang dan tentunya berkualitas. Peran sumber daya manusia tersebut begitu penting, dikarenakan sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan organisasi ataupun perusahaan, yang mana harusnya sumber daya manusia tersebut perlu dilakukan pengelolaan secara maksimal (Soemarsono, 2018). Dengan adanya kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut, dapat meningkatkan kinerja semua orang yang ikut serta berkontribusi dalam sebuah perusahaan.

Tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk mengembangkan ketrampilan serta membentuk karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka (Fadili et al., 2018). Dengan selalu mengembangkan sumber daya manusia, sebuah perusahaan tentunya akan lebih mudah untuk meraih *goal* atau tujuan dengan merealisasikan visi misi perusahaan. Dan juga karena banyaknya kompetitor dengan daya saing yang tinggi, hal itu akan mendorong sebuah perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semua aspek penting dalam perusahaan, terlebih pada aspek sumber daya manusianya. Jadi dengan kata lain, bahwasannya manusialah yang menjadi faktor penentu kereditan tersebut, sebuah tujuan perusahaan akan dapat terwujud dengan merealisasikan sebuah ide dan inovasi (Hasibuan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk faktor penting yang harusnya diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena meliputi produktivitas, efisiensi, kuantitas dan kualitas karyawan. Tentunya perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bekerja secara optimal dan memberikan kinerja secara maksimal. Hal ini penting karena dapat menjadi ukuran keberhasilan suatu bisnis atau perusahaan. Karena semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka selaras juga dengan tingkat kinerja perusahaannya. (Jayanti, 2022).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Arifin et al, 2019). Dari pendapat tersebut dapat diberikan penjelasan lebih bahwasannya kinerja sumber daya manusia yang mana adalah kinerja karyawan merupakan hasilkerja (*performance*) baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dan dengan adanya upaya peningkatan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan, beberapa diantaranya adalah motivasi, etika kerja dan juga kepuasan kerja karyawan yang tak lain tujuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan berkaitan dengan sikap profesional dari karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri, yang diharapkan mampu bertanggung jawab dalam segala situasi dan selalu ingat terhadap visi dan misi awal perusahaan sebagai jalan untuk meraih tujuan perusahaan (Syarifuddin,

2019). Dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut perlunya peningkatan kinerja yang harus diterapkan dalam perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja perusahaan tentunya dimulai dari peningkatan kinerja karyawan salah satunya yakni dengan sebuah motivasi. Dalam hal ini, motivasi dibutuhkan untuk membentuk kinerja karyawan. Menurut Kurniasari (2018) bahwasannya salah satu tujuan motivasi itu sendiri yakni untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan serta menaikkan kinerja karyawan. Dengan begitu, adanya motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja diri sendiri dan tentunya kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat lebih dan melaksanakan upaya substansi guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Motivasi yang besar sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang manajer dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengevaluasi kinerja, meningkatkan gaji serta pemberian *reward*. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan motivasi karyawannya, sehingga manajer harus mengerti dan mengetahui motif yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan, dengan begitu manajer bisa memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka dan akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Disamping itu, adanya motivasi juga berpengaruh dengan kepuasan kerja para karyawan, yang mana dengan berbagai motivasi seperti *reward*, bonus dan lain-lain dapat menjadikan karyawan merasa



puas dalam bekerja. Dengan begitu keduanya memiliki keterikatan dalam peningkatan kinerja karyawan serta perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi yaitu penelitian Suwanto (2019) ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan motivasi lebih, maka karyawan tersebut dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan baik dan berusaha maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil ini juga sejalan oleh penelitian sebelumnya oleh Festiningtyas & Gilang (2020), Guruh (2019), Nugroho (2021) serta Supriyanto & Mukzam, n.d.(2018) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Rahman (2018) dan Lihawa et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sekalipun karyawan tersebut mendapatkan motivasi yang besar dari luar, namun jika karyawan tersebut tidak dapat bekerja sendiri tanpa bergantung pada orang lain, maka motivasi tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebagai badan yang bertanggung jawab langsung mengelola sumber daya manusia diharapkan mampu menaikkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni etika kerja. Dengan adanya etika kerja dapat menjadi acuan yang digunakan oleh individu atau perusahaan saat bekerja, agar kegiatan yang dilakukan tidak menimbulkan kerugian bagi individu atau lembaga lainnya, hal itulah yang menjadikan etika kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang

karyawan yang beretika kerja baik tentunya dapat bekerja dengan optimal sesuai norma atau aturan dalam pekerjaannya, sehingga dengan adanya etika kerja yang diterapkan, akan menjadikan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tanggung jawabnya.

Etika kerja diperlukan dalam suatu perusahaan karena setiap karyawan diharuskan memiliki etika yang baik dalam bekerja, karena etika kerja mengacu pada perilaku spontan seperti rasa kasih, kemurahan hati dll. Hal itu juga didukung oleh penelitian sebelumnya tentang etika kerja yang telah diteliti oleh Aini(2020) dan Suriani et al., (2018) dan menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, dalam penelitian Wahyono (2019) etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor tersebut, yakni motivasi dan etika kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja dalam penelitian kali ini berperan sebagai variabel mediasi. Pada penelitian sebelumnya oleh Lantara (2018), Rekasiwi (2014), dan Surodilogo (2018) menyatakan bahwasannya motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian Adam (2021) yang mana motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain oleh Devina (2020), Rachman(2018) dan Tanjung (2020) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Azizah dan Ma'rifah (2018) etika kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Banyak penelitian yang

menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi antara ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja. Hal itu didukung oleh penelitian dari Ihsani dan Wijayanto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator motivasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat motivasi dan etika kerja yang tinggi yang mendorong kepuasan kerja karyawan berdampak positif dan nyata terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Fadhil dan Mayowan (2018). Hal tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsani dan Wijayanto (2020) serta Paparang et al., (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang diterima karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula, sehingga kinerja perusahaan juga akan meningkat. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Presentase Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia**  
**Cabang Kediri**

No	Tahun	Target Pembukaan Nasabah	Realisasi	Pencapaian
1.	2020	1.602	1.435	89,5 %
2.	2021	1.240	1.025	82,6 %
3.	2022	1.125	907	80,6 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Penelitian ini juga dilatarbelakangi adanya fenomena yang memperlihatkan adanya penurunan kinerja pada karyawan pada PT Bank

Central Asia Cabang Kediri yang mana permasalahan tersebut harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang biasanya dikeluhkan seperti pemberian motivasi, etika kerja antar karyawan maupun pada atasan dan bawahan serta kepuasan kerja merupakan hal atau faktor yang menjadi indikasi permasalahan kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Cabang Kediri ini.

Sebuah perusahaan memang harus memperhatikan karyawan dengan adanya dorongan untuk bekerja lebih optimal serta dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan. Dari pihak manajemen Bank BCA cabang Kediri seluruh karyawan diharapkan menerapkan motivasi “pelayanan terbaik untuk nasabah” jadi para karyawan saat bekerja diharapkan melakukan pelayanan dengan sebaik-baiknya sehingga selalu eksis dimata masyarakat sekitar perusahaan dan diharapkan tidak kalah dari bank lain. Oleh karena itu, pentingnya motivasi kerja, etika kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan kinerja perusahaan tentunya juga ikut meningkat.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, serta kontradiksi yang sudah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk menemukan jawaban atas fenomena yang terjadi. Atas dasar penjelasan tersebut, peneliti menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
4. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?
7. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.
2. Untuk menganalisis apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

4. Untuk menganalisis apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.
6. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.
7. Untuk menganalisis apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan serta saran bagi PT Bank Central Asia Cabang Kediri agar dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawannya dan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan hasil sebanyak mungkin sebagai acuan dan dapat dijadikan sebuah referensi.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman manajemen, khususnya dalam kajian motivasi kerja, etika kerja, kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Empiris**

##### **2.1.1 Penelitian Terdahulu**

Dilihat dari penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bermacam-macam mengenai penelitian variabel yang terkait dengan motivasi, etika kerja, kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Adapun bentuk pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya dilaksanakan oleh Suwanto (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan” dengan analisis regresi linier berganda dipakai dalam analisis ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dorongan intrinsik atau motivasi kerja berpengaruh positif dan memiliki peran penting dalam keseluruhan produktivitas mereka di tempat kerja.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Festiningtyas dan Alini Gilang (2020), “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Lembong Bandung”. Penelitian ini merupakan kasus penelitian kuantitatif deskriptif kausal. Tujuh puluh anggota staf disurvei untuk penelitian ini. Probability sampling dengan pendekatan sampel acak digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis memakai statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. 82,9% responden menilai tingkat motivasi mereka "tinggi", dan 83,5% menilai tingkat kinerja staf mereka "tinggi", menurut data dalam survei ini. Personel PT. Telekomunikasi Witel Lembong Bandung sangat

terinspirasi, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan produktivitas sebesar 39%.

3. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Guruh (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya” analisis ini memakai analisis regresi berganda yang menghasilkan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi.
4. Penelitian yang dilaksanakan oleh Nugroho (2021) “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai Pada BPS Kab. Blitar”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Penelitian dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.
5. Penelitian oleh Supriyanto dan Mukzam (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia)” Hasil penelitian menemukan bahwa pada saat LPP RRI Stasiun Malang dipertimbangkan sekaligus, diperoleh hasil yang terbaik. Kinerja karyawan di LPP RRI Stasiun Malang meningkat sebagai hasil dari upaya gabungan dari organisasi-organisasi ini untuk menumbuhkan budaya tempat kerja yang menginspirasi. Karena angka yang dihitung sangat bagus,



menurut penelitian tersebut. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel motivasi pegawai, yang selanjutnya berpengaruh kuat terhadap variabel lingkungan kerja pegawai.

6. Penelitian yang dilaksanakan oleh Rahman (2018) “Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Asri Tulungagung” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai *thitung* untuk variabel ini adalah -1,237, dan koefisien regresi adalah -0,128. 1,74 adalah nilai distribusi tabel jika tingkat kesalahan = 5%. Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai *thitung* (-0,1137) *ttabel* (1,74). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja pegawai LKS ASRI karena nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat kesalahan 5 persen yaitu  $0,240 > 0,05$ .
7. Penelitian yang dilaksanakan oleh Lihawa (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengandi moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)” dalam penelitian ini Tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan.
8. Penelitian yang dilaksanakan oleh Aini (2020) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang” Dengan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa etika

kerja di kantor Ony Comp Malang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilaksanakan oleh Lilis Suriani et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado” Kompensasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian dengan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi berganda. Namun, etika kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
10. Penelitian yang dilaksanakan oleh Dirgo Wahyono (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening” Penggunaan analisis rute mengarah pada penemuan bahwa terdapat sedikit hubungan antara budaya dan etika organisasi serta produktivitas dalam pekerjaan. Dampak faktor etis terhadap kinerja melalui variabel komitmen lebih besar daripada dampak variabel etis terhadap kinerja secara terpisah.
11. Penelitian yang dilaksanakan oleh I Wayan Arya Lantara (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)” Dengan menggunakan kombinasi uji asumsi tradisional dan regresi berganda, penelitian ini menemukan bahwa antusias terhadap pekerjaan seseorang secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Rekasiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Plisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.” Melalui penggunaan analisis rute, ia menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
13. Penelitian yang dilaksanakan oleh Surodilogo (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang”, Dengan menggunakan prosedur pengujian hipotesis yang dihormati waktu, kami menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berkorelasi positif dengan tingkat motivasi kerja mereka.
14. Penelitian yang dilaksanakan oleh Andy Adam (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia” menggunakan analisis jalur, kami menemukan bahwa nilai koefisien jalur adalah 0,127, dan nilai P yang sesuai adalah 0,152. Nilai koefisien yang positif dan nilai P yang besar menunjukkan bahwa motivasi secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
15. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ulva Devina (2020) dengan judul “Pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” Dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), peneliti dapat mengetahui

bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Provinsi Lampung berperan sebagai mediasi antara etos kerja dengan produktivitas kerja perawat.

16. Penelitian oleh Muhammad Arif Rachman (2018) yang memiliki judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin” Temuan dari investigasi menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) mengungkapkan bahwa etika meningkatkan kepuasan tetapi tidak berpengaruh pada kinerja, bahwa etika meningkatkan kinerja tetapi tidak mempengaruhi kepuasan, bahwa kompensasi meningkatkan kinerja tetapi tidak memediasi pengaruh etika terhadap kinerja, dan bahwa kepuasan tidak mempengaruhi kinerja.
17. Penelitian yang dilaksanakan oleh Adetia Azmi Tanjung (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen tetap Di STIE dan STIH Muhammadiyah Asahan” Studi deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan, gaji, dan etika kerja semuanya memiliki efek positif dan substansial terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja.
18. Penelitian yang dilaksanakan oleh Siti Nur Azizah dan Diana Ma’rifah(2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Yayasan Al- Huda Kebumen” Menggunakan metodologi statistik, kami menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh langsung pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ihsani, Aris Wijayanto (2020) dengan judul “The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance” Budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terbukti semuanya berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan yang dianalisis menggunakan model regresi linier berganda.
20. Penelitian yang dilaksanakan oleh Natalia C. P. Paparang William, A. Areros dan Ventje Tatimu (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” Dengan menggunakan teknik statistik, diperoleh nilai tetap sebesar 22,180, dan nilai koefisien regresi positif signifikan sebesar 0,145. Dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, dan korelasi ini positif. Yang berarti bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang juga mempengaruhi produktivitas.
21. Penelitian yang dilaksanakan oleh Damayanti (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)” Menggunakan serangkaian tes regresi linier, kami menemukan bahwa kebahagiaan pekerja berdampak kecil pada produktivitas.

**Tabel 2.1**

**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Suwanto (2019) “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Temuan menyatakan bahwa dorongan intrinsik pekerja mempunyai efek positif dan besar

	kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”.			secara statistik pada produktivitas mereka di tempat kerja.
2.	Ria Festiningtyas dan Alini Gilang (2020) “Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Lembang Bandung”	Motivasi, kinerja karyawan	Analisis kuantitatif tipe deskriptif kausal	Hasil survei ini menunjukkan bahwa 82,9% responden menempatkan jawaban mereka terhadap variabel motivasi pada kategori “tinggi”, dan 83,5% responden menempatkan jawaban mereka pada variabel kinerja karyawan pada kategori “tinggi”. Personel PT. Telekomunikasi Witel Lembang Bandung sangat terinspirasi, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan produktivitas sebesar 39%.
3.	Guruh (2019) “Pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi kerja pada kinerja pegawai pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya”	Motivasi kerja, kemampuan, kompensasi, kinerja pegawai	Uji regresi berganda	Berdasarkan hasil temuan, kinerja pegawai secara karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain dorongan, kompetensi, dan remunerasi.
4.	Nugroho (2021) “Analisa motivasi, lingkungan dan beban kerja pada pegawai BPS Kab. Blitar”	Dorongan kerja, kinerja pegawai, beban kerja dan lingkungan sekitar	Penelitian linier berganda	Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada BPS Kab Blitar berpengaruh positif dan substansial terhadap metrik kinerja.

Lanjutan tabel				
5.	Supriyanto dan Mukzam (2018) “Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai (Studi pada pegawai LPP Radio Republik Indonesia)”	Dorongan kerja, kinerja pegawai, dan lingkungan sekitar	Analisis Penjelasan ( <i>explanatory research</i> )	Berdasarkan hasil temuan, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi pegawai, yang selanjutnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lingkungan kerja pegawai.
6.	Rahman (2018) “Pengaruh Latar belakang pendidikan, kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di LKS Asri Tulungagung”	Latar belakang pendidikan, kinerja pegawai, dorongan, dan kompensasi kinerja	Penelitian regresi berganda	Tingkat dorongan staf yang rendah mungkin berdampak besar pada produktivitas. Nilai koefisien regresi sebesar -0,128, thitung bagi variabel ini sebesar -1,237, dan nilai distribusi ttabel dengan tingkat kesalahan = 5% sebesar 1,74. Nilai ttabel (-0,137) ditentukan dengan pengujian (1,74). bisa ditarik kesimpulan jika variabel motivasi berpengaruh negatif dan meningkat pada kinerja pegawai pada LKS ASRI karena nilai signifikan lebih dari tingkat kesalahan 5% atau $0,240 > 0,05$ .
7.	Lihawa (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja pada KinerjaDokter dalam Kelengkapan Pengisian	Motivasi kerja, kinerja karyawan	Uji regresi linier berganda	Temuan analisis menyatakan tidak ada korelasi yang besar secara statistik antara motivasi karyawan dan produktivitas di tempat kerja

	Rekam Medis dengan di moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)”			
8.	Aini (2020) “Pengaruh Etika Kerja Pada Kinerja Pegawai di Perusahaan OnyComp Malang”	Etika kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan temuan analisis ini, perusahaan Ony Comp di Malang memiliki hubungan yang baik dan substansial antara kinerja karyawan dan etos kerja.
9.	Lilis Suriani etal., (2018) “Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado”	Kompensasi, etika kerja, kinerja pegawai, disiplin kerja	Uji asumsi klasik dan regresi berganda	Tidak ada korelasi positif dan substansial antara gaji dan produktivitas. Namun, etika kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
10.	Dirgo Wahyono (2019) “The Influence of Work Ethics and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable”	Etika kerja, komitmen organisasi kinerja pegawai, Budaya organisasi	Analisis jalur	Budaya di tempat kerja dan moral memiliki beberapa efek pada produktivitas, tetapi tidak sebanyak yang diharapkan banyak orang. Dampak faktor etis pada kinerja dengan variabel komitmen > dampak variabel etis terhadap kinerja secara terpisah.
11.	I Wayan Arya Lantara (2018) dengan judul	Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai	uji asumsi klasik dan	Menurut temuannya, dorongan intrinsik di tempat kerja secara



	“Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT ITDC”		regresi berganda	signifikan meningkatkan kepuasan kerja.
12.	Rekasiwi (2014) “The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline and Motivation on Employee Performance (Empirical Study on Satpol PP Kab. Karanganyar”	Kepuasan kerja, Motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja	Analisis jalur	Menurut temuannya, motivasi intrinsik secara signifikan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.
13.	Surodilogo (2018) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai PT. Sumber Sehat Semarang”	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja	Uji asumsi klasik	Motif di tempat kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja.
14.	Andy Adam (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi pada Kepuasan Kerjadan Kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri di Indonesia”	Motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, kepemimpinan	Analisis jalur	Menurut temuannya, koefisien jalur adalah 0,127 dan nilai P adalah 0,152. Nilai koefisien yang positif dan nilai P yang besar menyatakan jika dorongan secara statistik tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja.
15.	Ulva Devina (2020) “The influence of work ethics on the	Etika kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja	Structural equation modeling (SEM)	Kebahagiaan kerja perawat bertindak sebagai mediator antara etika kerja dan produktivitas mereka

	performance of general hospital nurses dr. H. Abdul Moeloek Lampung Province with job satisfaction as a mediating variable”			dalam pekerjaan, dan etika memiliki pengaruh yang baik pada kinerja dan kepuasan kerja.
16.	Muhammad Arif Rachman (2018) “Pengaruh Kompensasi, Etika Kerja Islam, pada Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin”	Etika kerja islam, kompensasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja	Structural equation modeling (SEM)	Pengaruh etika terhadap kepuasan adalah positif, tetapi tidak timbal balik; hal yang sama berlaku untuk pengaruh etika terhadap kinerja, kompensasi, dan kepuasan; akhirnya, kepuasan tidak memoderasi hubungan antara etika dan kinerja.
17.	Adetia Azmi Tanjung (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Etika Kerja pada Kepuasan Kerja Dosen tetap Di STIE dan STIH Muhammadiyah Asahan”	Kepemimpinan, kompensasi, etika kerja, kepuasan kerja	Analisis deskriptif	Menurut temuan, ada hubungan positif dan besar secara statistik antara kepemimpinan, remunerasi, dan etos kerja dan kepuasan kerja.
18.	Siti Nur Azizah dan Diana Ma’rifah (2018) yang berjudul “Analysis of the Effect of Work Ethics	Etika kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, OCB	Analisis kuantitatif	Temuan menyatakan jika etika kerja tidak berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja.

	on Job Satisfaction , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees at Al-Huda Kebumen Foundation”			
19.	Nurul Ihsani, Aris Wijayanto (2020) “The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance”	Motivasi, kepuasan kerja, Budaya organisasi, kinerjapegawai	Regresi linier berganda	Budaya di tempat kerja, motivasi intrinsik, dan kebahagiaan kerja semuanya mempunyai dampak positif dan substansial pada produktivitas pada saat yang bersamaan.
20.	Natalia C. P. Paparang William, A. Areros dan Ventje Tatimu (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado”	Kinerja pegawai, Kepuasan kerja	Penelitian kuantitatif	Ditemukan nilai konstanta sebesar 22,180, dan diperoleh nilai positif sebesar 0,145 untuk koefisien regresi; kedua temuan ini signifikan secara statistik. Dengan begitu, dapat diartikan jika ada korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan, dan korelasi ini positif. Akibatnya, kita tahu bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang juga mempengaruhi produktivitas.

Lanjutan tabel				
21.	Damayanti (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerjadan Kepuasan Kerja pada Kinerja karyawan dalam Perspektif Eksyar (Studi diBPRS Bandar Lampung)”	Kepuasan kerja, Komitmen kerja, kinerja karyawan	Analisa regresi linier berganda	Kinerja karyawan terbukti tidak terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja.

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hafidzi dkk. (2019), motivasi yaitu “*supply of driving force* yang mengembangkan passion terhadap pekerjaan seseorang yang selanjutnya bisa bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berintegritas dengan semua usahanya untuk memperoleh pemenuhan”. Inspirasi atau motivasi adalah kekuatan pendorong di balik setiap usaha produktif. Menurut Robbins (2018) “Motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan terus berjalan sampai mereka mencapai tujuan mereka”. Demikian pula motivasi kerja ialah sesuatu yang melahirkan dorongan, dorongan kegairahan kerja, dan sebagainya, seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti.

Motivasi bisa diibaratkan seperti percikan api yang menyala yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sudah pasti bahwa setiap perusahaan bertujuan untuk sukses. Manusia memiliki peran penting dalam membuat kemajuan menuju tujuan.

Karena motivasi orang mendorong perilaku mereka di tempat kerja, atau perilaku adalah cerminan motivasi yang paling simple, memahami motivasi individu yang bekerja di perusahaan sangat penting untuk membuat mereka mematuhi apa yang diinginkan organisasi.

Motivasi kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Maruli (2020), adalah “segala sesuatu yang bersumber dari keinginan seseorang”, yaitu pembangkitan semangat dan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang dapat berdampak, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan untuk menggapai tujuan atau kemauan yang diinginkan. konsisten dengan ruang lingkup pekerjaan. Wukana (2015) menyatakan bahwa dorongan motivasi kerja berdasarkan konsep dan pembenaran yang tidak benar akan berakhir dengan kerugian bagi individu dan bisnis, dan bahwa Sifat karakter positif sangat penting untuk menginspirasi diri sendiri untuk pergi bekerja setiap hari. “Motivasi kerja mengacu pada penyebab internal dan eksternal yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan mempertahankannya di tempat kerja”.

Menurut KBBI, motivasi diartikan sebagai “keinginan yang disadari untuk melakukan kegiatan kerja, baik secara kelompok maupun perorangan, guna menggapai tujuan”. Definisi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan atau inspirasi batin yang mendorong seseorang menuju pencapaian tujuan melalui penanaman upaya yang terfokus dan berkelanjutan menuju tujuan tersebut.

#### **2.2.1.2 Tujuan Motivasi**

Berikut tujuan motivasi kerja menurut hasibuan dalam (kurniasari, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat dan gairah kerja pada diri pegawai.

2. Mendorong keputusan kerja pegawai dan meningkatkan moral karyawan.
3. Mendorong produktivitas kerja.
4. Membina kestabilan pegawai dan loyalitasnya.
5. Mendorong tingkat kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi pegawai.
6. Mendorong tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya.
7. Membina situasi kerja dan relasi kerja yang baik.
8. Membina kesejahteraan pegawai.
9. Mendorong kinerja pegawai.
10. Mendorong efektivitas dalam menggunakan bahan dan alat baku.
11. Mendorong kinerja karyawan.

#### **2.2.1.3 Prinsip Motivasi**

Berikut 5 prinsip dalam motivasi kerja Menurut Mangkunegara (2017):

1. Prinsip Keterlibatan. Memberikan suara kepada pekerja dalam menetapkan prioritas organisasi dapat memberikan keajaiban bagi semangat kerja.
2. Panduan untuk Ekspresi yang Efektif. Ketika para pemimpin memberikan informasi yang lengkap dan akurat kepada tim mereka, ada baiknya mendorong mereka untuk mulai mengerjakan tugas yang ada.
3. Gagasan. Untuk memberikan pujian kepada bawahan atas usaha mereka Seorang pemimpin yang baik memahami bahwa anggota timnya memiliki kepentingan pribadi untuk sukses.
4. Delegasi tanggung jawab sebagai konsep manajemen. Atasan mendelegasikan kemampuan pengambilan keputusan kepada setiap karyawan sehingga mereka dapat membuat pilihan atas pekerjaan mereka setiap saat.

5. Memberi Perhatian. Sebagai prinsip pemimpin menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dituntut dari mereka.

#### **2.2.1.4 Indikator-indikator Motivasi**

Beberapa penanda motivasi kerja tercantum dalam Hasibuan (2014), sesuai dengan teori motivasi Maslow:

1. Kebutuhan Fisik, seperti permintaan akan peralatan yang tersedia di tempat kerja, seperti yang dibutuhkan untuk melakukan tugas rutin kantor secara lebih efisien.
2. Kebutuhan rasa aman, ketergantungan, perlindungan, dan kemandirian seseorang dari faktor-faktor berbahaya seperti rasa takut, kekhawatiran, dan bahaya semuanya berada di bawah payung keinginan akan keamanan.
3. Kebutuhan sosial, Semua anggota komunitas bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka, seperti memiliki hubungan yang positif satu sama lain.
4. Kebutuhan Harga Diri, keinginan yang berhubungan dengan rasa harga diri, yaitu kebutuhan akan pengakuan dan pengakuan atas pencapaian seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, inspirasi dari seorang pemimpin dapat membantu seseorang yang membutuhkan aktualisasi diri, ambisi, atau dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.2.1.5 Motivasi dalam Islam**

Definisi Islam tentang motivasi kerja adalah menjalani tugas dengan semangat dan pandangan positif tentang imbalan di masa depan. Ini karena Allah SWT melihat semua yang kita lakukan. Mencari nafkah dianggap sebagai bentuk pengabdian dalam Islam (Rahmat, 2010); karenanya, bekerja tidak dimotivasi oleh

keinginan untuk hedonisme, prestise sosial, atau keuntungan materi. Bekerja tidak hanya ditinjau sebagai alat untuk menggapai tujuan (mencari nafkah), tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan (beribadah kepada Allah) yang muncul setelah semua bentuk ibadah fardlu lainnya. Dalam Islam, mencari nafkah melalui jerih payah seseorang adalah tindakan suci. Kita sebagai manusia tentunya tidak hanya diam berpangku tangan dan mengharap rezeki datang dengan sendirinya, tentunya denganmengimbangi do'a yang kita panjatkan, tentunya kita perlu usaha unyuk mencapai sesuai yang kita inginkan, sesuai dengan Firman Allah pada QS.Ar-Ra'd ayat 11 :

لَهُ ۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِ ۙ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ

يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dan pada Firman Allah yang lainnya, pada surat Yusuf ayat 49 yakni:

ثُمَّ يَأْتِي مِنۢ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُعَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعَصِرُونَ

Artinya: Yusuf berkata: “Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan”.

Dengan adanya firman diatas, tentunya jelas bahwasannya kita diperintahkan untuk memotivasi diri kita dalam segala hal, terutama dalam pekerjaan, dengan begitu kita bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta nantinya tidak hanya keuntungan biasa yang kita dapatkan, tapi keuntungan yang tentunya memberikan maslahat kedepannya.



## **2.2.2 Etika Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Etika Kerja**

Istilah "etika" berasal dari kata Latin "mos," yang berarti "cara hidup" atau "kebiasaan," dan kata Yunani "ethos," yang bermakna "kebiasaan, karakter, atau moral." Kata "moral" dan "moralitas" berasal dari konsep ini. Istilah "moral" juga bisa merujuk pada rasa dorongan yang terinternalisasi. Etos kerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai "pola perilaku yang mengagumkan di tempat kerja yang berasal dari pemahaman dan komitmen terhadap seperangkat norma dan nilai bersama" (Sinamo, 2011). Sikap dan keyakinan terhadap pekerjaan, serta kebiasaan kerja, itulah yang membentuk "etika kerja", seperti yang didefinisikan oleh Yanesti (2018).

Menurut definisi yang dikemukakan di atas, etika kerja adalah kualitas seorang karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kesadaran moral di tempat kerja, yang pada gilirannya menghasilkan kebiasaan kerja yang baik dan berkualitas tinggi di tempat kerja.

### **2.2.2.2 Fungsi Etika Kerja**

Dalam arti luas, etika kerja berguna sebagai dorongan konstan untuk segala sesuatu yang kita lakukan. Peran etika di tempat kerja, seperti yang dijelaskan oleh (Ernawan (2017), adalah:

#### **a. Pendorong timbulnya perbuatan**

Etos kerja dapat memotivasi orang untuk mengambil tindakan, baik itu secara individu maupun sebagai tim, sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka.

b. Penggairah dalam aktivitas

Apakah bekerja sendiri atau dengan orang lain, etos kerja dapat menanamkan lebih banyak semangat untuk menyelesaikan sesuatu dan menghasilkan hasil yang dituju.

c. Penggerak

Etos kerja dapat menginspirasi karyawan untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan mereka, yang mengarah pada pembentukan komitmen bersama untuk mencapainya.

### **2.2.2.3 Indikator-indikator Etika Kerja**

Berikut indikator etika kerja menurut Aini (2020) dalam Dewi (2021), yaitu:

1. Bertanggung jawab

Setiap tugas harus diselesaikan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Bertanggung jawab adalah memikul semua tanggung jawab dan beban kerja yang digariskan oleh kebijakan perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap pekerja harus mengembangkan praktik untuk secara konsisten memberikan perhatian penuh pada tugas-tugas produktif. Etos kerja yang sehat dapat dipupuk melalui membina relasi yang sangat baik dengan co-worker dan manajemen.

3. Disiplin kerja

Akan ada ketertiban yang lebih baik dan moral yang baik di tempat kerja jika karyawan disiplin.

#### 4. Tekun

Seseorang dengan etos kerja yang kuat percaya pada pekerjaannya dengan sepenuh hati, melakukannya dengan dedikasi, dan tidak pernah membiarkan apa pun menghalangi kinerjanya.

#### 5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia dan pencapaian pendidikan terkait erat dan tidak dapat dianggap terpisah satu sama lain. Dengan lebih banyak orang tersedia, etos kerja yang kuat secara alami akan berkembang.

#### **2.2.2.4 Etika Kerja dalam Islam**

Perspektif pekerja Muslim tentang bagaimana mereka harus berperilaku di tempat kerja dibentuk oleh keyakinan mereka, menurut Muhammad (2008). Menurut kode etik Islam, seseorang harus berjuang untuk keuntungan materi, status sosial, kebaikan masyarakat yang lebih besar, dan pembaharuan spiritual. Inspirasi gagasan tersebut berasal dari sabda Nabi Muhammad SAW, sebagaimana terekam dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah Rosul. Etika kerja Islam bermanfaat karena dapat menjadi inspirasi bagi pandangan konstruktif di tempat kerja. Upaya keras, pengabdian, dan dedikasi terhadap pekerjaan hanyalah beberapa hasil yang bermanfaat yang mungkin dihasilkan dari mempertahankan sikap kerja yang positif (Yousef, 2001).

Etika kerja Islam tertuang dalam Surah Al-Insyirah, ayat 7-8 dari Al-Qur'an:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

Menurut salah satu bacaan dari ayat ini, Allah memerintahkan Rasul-Nya dan semua orang beriman setelahnya untuk bersyukur kepada-Nya dan melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai akibat dari nikmat yang telah Dia dilimpahkan kepada mereka “Maka setelah kamu selesai dengan satu hal, lanjutkan ke hal berikutnya dengan hati-hati. Artinya, jika kamu telah menyelesaikan tugas dan tidak ada lagi yang membebani kamu, maka curahkan diri kamu sepenuhnya untuk berdoa dan beribadah semata-mata kepada Tuhanmu” sederhananya, besarkanlah harapanmu agar doamu terkabul, dan janganlah seperti orang lain yang main-main setelah bekerja dan berpaling dari Tuhannya serta berpaling dari mengingat-Nya, sehingga kamu menjadi orang yang merugi.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja karyawan disebut hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007). Dehotman (2020)

mengusulkan bahwa “perbandingan pencapaian yang dicapai dengan keterlibatan tenaga kerja per satuan waktu (biasanya per jam)” adalah definisi terbaik dari kinerja karyawan. Lalu menurut Robbins (2016), kinerja yaitu hasil kerja seorang karyawan yang diukur terhadap seperangkat kriteria spesifik pekerjaan. Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari usahanya untuk memenuhi kewajiban pekerjaan dengan cara yang konsisten dengan yang ditugaskan kepadanya.

Wahyudi (2016) menyatakan bahwa kinerja di tempat kerja merupakan konsekuensi akhir dari upaya individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Standar kinerja pada pekerjaan adalah kriteria yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hariandja dan Hardiwati (2002) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil atau keberhasilan yang disebabkan oleh kegiatan operasional suatu perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Menurut Bangun (2012), kinerja yaitu hasil akhir dari upaya pekerja dalam memenuhi kriteria pekerjaan. Kata “kinerja” digunakan untuk menggambarkan hasil akhir dari suatu prosedur yang dievaluasi pada periode yang telah disepakati.

Syukur (2019) Ketika seorang karyawan melakukan tugas sesuai dengan kewajibannya, kinerjanya merupakan penjumlahan dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Istilah "kinerja" mengacu pada hasil terdokumentasi dari tugas dan aktivitas yang ditugaskan dari waktu ke waktu. Menurut Yusuf (2019), “Kinerja kerja (atau prestasi) adalah hasil akhir dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya dan yang membutuhkan tingkat pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kejujuran tertentu, serta jumlah waktu tertentu.”

Dari beberapa pengertian tersebut, jelas jika kinerja yaitu pengertian yang dipakai untuk mengilustrasikan sejauh mana serangkaian tindakan atau kebijakan telah memberikan kontribusi terhadap aktualisasi tujuan, sasaran, visi, dan tujuan strategis organisasi yang dinyatakan.

### **2.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang yaitu hasil akhir dari usahanya dalam memenuhi tugasnya sebagai pegawai. Standar untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan adalah apa yang diharapkan untuk dipenuhi oleh pekerja di tempat kerja. Untuk membandingkan kinerja karyawan dengan tolok ukur yang ditetapkan dan menarik kesimpulan tentang kualitas kinerja tersebut. Standar kerja suatu pekerjaan adalah tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan dalam mencapai tujuannya.

Hasil yang dicapai pegawai saat bekerja sesuai dengan ciri-ciri pekerjaan atau standar kinerja mereka. Jika hasil kerja seorang karyawan lebih baik dari standar kinerja, kita dapat mengatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik. Inilah sebabnya mengapa penting untuk melakukan tinjauan kinerja tahunan untuk semua anggota staf.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan membandingkan output aktual dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Dimungkinkan untuk mengklasifikasikan kinerja pegawai sebagai sangat baik jika mereka secara konsisten memberikan hasil yang memenuhi harapan. Di sisi lain, seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja buruk atau kinerja rendah jika outputnya jauh dari harapan, seperti yang didefinisikan oleh Bangun (2012).

Kinerja karyawan dapat dievaluasi sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah mereka hasilkan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dengan jumlah tugas yang berhasil mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Bangun, pekerja yang mampu memberikan hasil melebihi harapan dianggap memiliki kinerja yang kuat (2012).

### **2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah:

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin, etika kerja) merupakan dua karakteristik yang menentukan kinerja (Sedarmayanti, 2017). Disiplin di tempat kerja mengacu pada kesadaran dan kenyamanan dengan aturan perusahaan dan konvensi sosial, sedangkan motivasi mengacu pada dorongan batin yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan sadar atau tidak sadar menuju suatu tujuan, merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Serta etika kerja yang berarti kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.
- 2) Pendidikan, transmisi akumulasi kebijaksanaan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pendidikan formal.
- 3) Keterampilan, keterampilan yang diasah untuk mencapai tujuan seseorang dalam jumlah waktu dan usaha tertentu.
- 4) Manajemen kepemimpinan, manajemen SDA meliputi langkah-langkah pengawasan, perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian.
- 5) Gaji dan kesehatan, upah yang diberikan kepada karyawan atas terselesainya

sebuah tugas atau tanggung jawab.

#### **2.2.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja yaitu suatu metode untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2016) dalam Tarmizi & Hutasuhut (2021). Beberapa indeks kinerja pekerja yaitu:

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat diukur dengan melihat seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sendiri dan seberapa baik tugas mereka sesuai dengan bakat dan pengalaman mereka (Robbins, 2016). Kualitas keluaran organisasi dapat diukur dengan melihat ketelitian tugas yang diselesaikan dan kompetensi yang digunakan pekerja untuk melakukan tugas tersebut.

##### **2. Kuantitas**

Keluaran, diukur dalam bentuk unit jadi atau siklus kegiatan, disebut sebagai kuantitas (Robbin, 2016). Kinerja karyawan dapat diukur dalam hal jumlah unit kerja yang diselesaikan dan jumlah aktivitas yang dilaksanakan. Misalnya, anggota staf dapat mengalahkan tenggat waktu perusahaan dengan bekerja secara efisien.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Dari perspektif mengoptimalkan waktu untuk upaya lain dan memastikan bahwa semua keluaran terkoordinasi, ketepatan mengacu pada sejauh mana tugas dilakukan dalam kerangka waktu yang diberikan (Robbins, 2016). Kecepatan para karyawan melakukan tugas mereka adalah indikator lain dari keberhasilan mereka. Sehingga tidak mengganggu tanggung jawab karyawan



lainnya.

#### 4. Efektifitas

Dalam konteks ini, efektifitas mengacu pada sejauh mana suatu organisasi menggunakan sumber dayanya (termasuk orang, uang, teknologi, dan bahan mentah) untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2016). Bahwa semua sumber daya yang tersedia, termasuk modal manusia, modal finansial, kekayaan intelektual, dan materi fisik, akan dieksploitasi secara maksimal.

#### 5. Kemandirian.

Tingkat kemandirian seseorang dalam pekerjaan diukur dari seberapa baik mereka dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan rekan kerja atau atasan (Robbins, 2016). Ada beberapa indikator kinerja karyawan, termasuk kualitas dan kuantitas tenaga kerja mereka, keandalan dan inisiatif mereka dalam pekerjaan, dan ketepatan waktu mereka. Pekerja mandiri adalah mereka yang dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa diawasi oleh atasan atau rekan kerja dan yang dapat menangani tanggung jawab mereka tanpa masukan orang lain.

### **2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam**

Berbuat baik untuk orang lain memang bermanfaat, tetapi jauh lebih efektif bila dipasangkan dengan manajemen waktu yang efisien. Orang yang mengikuti Islam diarahkan dalam tindakan mereka dengan seperangkat aturan dan peraturan.

Al-Qur'an dan hadits menjadi sumber ajaran Islam yang memberikan norma-norma fundamental atau tekad umum yang dapat digunakan dalam konteks bisnis yang bersifat kontemporer dan global. Islam sering diangkat sebagai contoh cara hidup yang beradab. Jelas, ini dapat digunakan untuk memajukan panduan

kehidupan komersial, etos kerja, budaya, khususnya bagi umat Islam tetapi juga bagi masyarakat pada umumnya.

Karena semua posisi membutuhkan penumbuhan amanah yang teruji dalam hal kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya, hal ini juga dianjurkan dalam ajaran bisnis Islam ketika memilih pekerja. Menjaga sistem keuangan membutuhkan individu yang kuat dan dapat dipercaya yang tidak takut mengotori tangan mereka. Selanjutnya, seleksi harus dilakukan untuk menunjukkan loyalitas guna mengidentifikasi personel, khususnya untuk jabatan, yang sifat dan karakternya dapat disesuaikan dengan tugas dan kewajiban yang akan diberikan kepadanya. “Manajemen yang baik yaitu manajemen yang dilandaskan pada teknik, prosedur, atau etika kerja,” bantah beberapa pakar manajemen di masa kini.

Tentunya kinerja pegawai juga dibahas dalam Al-Qur'an yaitu dalam QS. An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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

Tema menyeluruh ayat ini adalah pentingnya melakukan pekerjaan terbaik untuk mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan usaha seseorang.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai “respon efektif atau emosional pada banyak aspek pekerjaan”, seperti yang dinyatakan oleh Maulana et al. (2022). Cara berpikir tentang pekerjaan seseorang menyoroti perbedaan antara kompensasi aktual dan kompensasi yang menurut karyawan pantas mereka dapatkan. Kepuasan kerja, kemudian, mengacu pada sikap positif tenaga kerja organisasi yang diukur dengan pemikiran, emosi, dan tindakan anggotanya saat mereka mengevaluasi pekerjaan mereka sendiri dalam kaitannya dengan kontribusi mereka kepada masyarakat luas.

Dengan mengevaluasi pekerjaan seseorang dalam hal penghargaan untuk mencapai salah satu nilai utama pekerjaan, karyawan dapat datang ke sikap positif tentang pekerjaan mereka, yang mencakup sikap dan tindakan mereka.

### **2.2.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Mulana et al. (2022), ada lima variabel yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja:

#### 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaannya tergantung pada sejauh mana persyaratan mereka dapat dipenuhi oleh tugas dan tanggung jawab posisi mereka.

#### 2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Individu akan kecewa jika harapannya lebih tinggi dari keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya, tetapi mereka akan senang jika manfaat yang diterima melebihi harapannya.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Karyawan merasa puas ketika pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan keyakinan dan prinsip mereka dengan baik.

4) Keadilan (*Equity*)

Kebahagiaan pekerja tergantung pada persepsi mereka mengenai perlakuan secara adil di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Oleh karena itu, selain fitur lingkungan kerja, variasi individu memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja sebagai akibat dari atribut pribadi dan variabel keturunan.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut ini yaitu beberapa contohnya:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sejauh mana seseorang merasa keahliannya diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dan sejauh mana dia menganggap pekerjaan itu menantang atau tidak keduanya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Karyawan lebih mungkin merasa puas dengan atasan mereka ketika ada hubungan fungsional dan interpersonal. Seberapa baik manajer memfasilitasi pencapaian karyawan dari tujuan penting yang berhubungan dengan pekerjaan tercermin dalam kualitas koneksi fungsional mereka dengan karyawan tersebut. Relasi interpersonal dilandaskan pada sikap dan nilai dasar yang sama, seperti memiliki asumsi hidup yang sama.

3) Teman sekerja (*workers*)

Rekan kerja adalah mereka yang berinteraksi dengan karyawan di tempat kerja, apakah mereka melakukan tugas yang sama atau berbeda.

4) Promosi (*promotion*)

Salah satu indikator kepuasan kerja adalah tersedianya kesempatan promosi.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Relevan dalam menentukan apakah suatu organisasi memenuhi persyaratan personelnnya atau tidak.

#### **2.2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan pekerja adalah salah satu cara agar pengusaha dapat mengetahui apakah karyawan mereka senang di tempat kerja, hal tersebut memegang peranan penting bagi karyawan. Mengidentifikasi indikator kepuasan kerja memiliki beberapa aspek, antara lain sebagai berikut sebagaimana dikemukakan oleh Badriyah (2015) dalam Prayudi (2021):

1. Upah

Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan akan diberi imbalan uang dan bahkan mungkin melihat kenaikan gaji mereka.

2. Promosi

Kebijakan promosi harus dijalankan dengan baik, agar semua pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk maju, dan faktor ini menilai seberapa penting bagi karyawan.

3. Supervisi

Tingkat kepuasan karyawan terhadap penyeliaanya dapat diukur dari bagaimana

perasaan mereka tentang sikap suportif, pengertian, hangat dan menyenangkan atasan mereka, serta bagaimana mereka dipuji atas kinerja yang sangat baik dan perhatian yang diberikan.

#### 4. Benefit

Apakah manfaat tambahan didistribusikan secara adil dan proporsional di antara pekerja merupakan indikator kunci kepuasan karyawan terhadap organisasi.

#### 5. *Contingent rewards*

Kepuasan dengan kompensasi berbasis kinerja adalah indikator kunci seberapa baik bisnis mampu memotivasi tenaga kerjanya dan mengakui pekerjaannya atas kontribusi yang mereka buat untuk kesuksesan organisasi.

#### 6. *Operating procedur*

Aturan dan regulasi tempat kerja, termasuk faktor-faktor seperti biokrasi dan beban kerja, merupakan kontributor utama ketidakpuasan karyawan dan rendahnya kepuasan kerja

#### 7. *Co-workes*

Mengukur kepuasan antar rekan kerja seperti kerukunan dan saling melengkapi antar rekan kerja.

#### 8. *Nature of work*

Faktor terkait pekerjaan yang menilai seberapa besar seorang karyawan menikmati pekerjaan mereka.

#### 9. *Communication*

Memiliki sistem yang baik untuk komunikasi internal membantu setiap orang mengetahui tanggung jawab mereka dan kejadian di dalam perusahaan.

#### 2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Islam

Tujuan akhir dari setiap pekerja Muslim, atau Syi'ar, adalah untuk mendapatkan persetujuan Allah (SWT). Jika karyawan dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, itu bagus untuk bisnis. Apa yang muncul tentang kejujuran, kesabaran, dan rasa syukur dari ajaran Islam adalah bahwa ini penting untuk pemenuhan kerja. Sementara itu, kecuali dia melakukan pekerjaan yang sangat baik, Allah tidak akan membalasnya. Nabi (saw) menginstruksikan para pengikutnya sebagai berikut: “Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional dan hati-hati”, baik usaha duniawi maupun akhirat (Hidayat, 2008). Keyakinan Islam tentang pentingnya kesenangan di tempat kerja ditunjukkan dalam ayat 59 Surat At-Taubah pada Al-Qur'an:

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

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Bagian sebelumnya membawa kita pada kesimpulan bahwa individu harus bertanggung jawab atas tindakan mereka, baik atau buruk. Ketika upaya kita terbayar dalam bentuk hasil berkualitas tinggi untuk orang lain, kita mungkin bangga dengan pencapaian kita dan mengalami rasa pencapaian.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Kurangnya motivasi kerja dapat membuat orang merasa tidak bersemangat dan kurang antusias dalam bekerja, yang dapat berpengaruh negatif pada kinerja dan kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuannya. Sebaliknya motivasi kerja yang positif akan memberikan dampak baik kepada kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan terlahir semangat baru karyawan sehingga pegawai bisa menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif (Kurniasari, 2018).

Selain temuan Suwanto (2019), temuan Festiningtyas & Gilang (2020), Guruh (2019), Nugroho (2021), dan Supriyanto & Mukzam (2018) semuanya menguatkan gagasan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif atau substansial. berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Hal tersebut berkaitan dengan Firmal Allah pada surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakang. Mereka menjaganya karena perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah sudah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolak dan menghindarinya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dalam surat Ar-Ra'd ayat menjelaskan bahwasannya kita sebagai manusia tentunya tidak hanya diam berpangku tangan dan mengharap rezeki datang dengan sendirinya, tentunya dengan do'a yang kita panjatkan juga harusimbang dengan usaha yang kita lakukan. Dengan adanya firman diatas, tentunya jelas bahwasannya kita diperintahkan untuk memotivasi diri kita dalam segala hal, terutama dalam



pekerjaan, dengan begitu kita bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta nantinya tidak hanya keuntungan biasa yang kita dapatkan, tapi keuntungan yang tentunya memberikan maslahat kedepannya.

### 2.3.2 Hubungan Antara Etika Kerja dan Kinerja Karyawan

Perlunya moral di tempat kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap karyawan harus memiliki etika yang baik dalam bekerja; dalam konteks ini, moral mengacu pada tindakan yang tidak diminta seperti kebaikan dan kemurahan hati (2017).

Hal ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya oleh Aini (2020) dan Suriani (2018) yang menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Adapun pandangan dari Al-Qur'an terdapat pada surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْدَاءٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah pada Allah dan hendaklah setiap orang mengetahui apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. al-Hasyr/59: 18).*

Maksud dari ayat tersebut yakni bahwa orientasi kerja tidak hanya sebatas pada urusan di dunia namun juga demi membangun kehidupan di akhirat kelak, seluruh aktifitas kerja serta etika yang diperbuat didasari sebagai perjalanan menuju kehidupan yang hakiki. Oleh sebab itu, sebagai karyawan yang notabnya adalah bekerja keras untuk menghidupi diri maupun keluarganya, diharapkan memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan semata-mata tujuannya adalah untuk beribadah kepada Allah SWT.

### 2.3.3 Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat penting karena memengaruhi tingkat motivasi mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi kemungkinan mereka menjadi frustrasi dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Lantara (2018), Rekasiwi (2014), dan Surodilogo (2018), yang semuanya menyimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal tersebut dalam islam juga dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 59:

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

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Pada dasarnya dengan adanya motivasi karyawan, akan memberikan rasa kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut, dorongan-dorongan dari pihak intern maupun ekstern akan memberikan dampak bagi karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi

### 2.3.4 Hubungan Antara Etika Kerja dan Kepuasan Kerja

Etika kerja memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja karyawan. etika kerja dapat menjadi cerminan dari perilaku dan sikap karyawan terhadap berbagai bidang pekerjaan, etika kerja berdampak besar terhadap kepuasan kerja, ketika etika kerja

mengalami penurunan, hal tersebut menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan juga sebaliknya (Zufrizen, 2021).

Hal itu juga didukung oleh penelitian Devina (2020), Rachman (2018) dan Tanjung (2020) menyimpulkan bahwa etika kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan Firman Allah pada surat Al-Insyirah, ayat 7-8 dari Al-Qur'an:

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۚ إِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”*.

Menurut ayat ini, Allah memerintahkan Rasul-Nya dan semua orang beriman setelahnya untuk bersyukur kepada-Nya dan melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai akibat dari nikmat yang telah Dia dilimpahkan kepada mereka, maksud dari ayat tersebut adalah jika kita telah selesai melakukan sesuatu urusan dalam konteks ini adalah melakukan pekerjaan, apapun itu patut untuk disyukuri, bagaimana etika yang perlu diterapkan nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.5 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari hasil refleksi dari pekerjaan atau pengalaman mereka. Dengan tingkat kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dimana mereka berkerja. Hal ini didukung oleh analisis Fadhil dan Mayowan (2018) yang menguraikan pengaruh positif kepuasan kerja yang tinggi

terhadap kinerja karyawan. Klaim ini juga didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Ihsani dan Wijayanto (2020) dan Paparang et al. (2021), keduanya menyimpulkan bahwa pekerja yang bahagia memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didasari ayat yang terdapat dalam QS. An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yangtelah mereka kerjakan”.

Tema menyeluruh ayat ini adalah pentingnya melakukan pekerjaan terbaik untuk mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan usaha seseorang. Yang berarti dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan, akan membuat kinerja karyawan tersebut ikut meningkat.

### **2.3.6 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Motivasi juga dapat mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, secara tidak langsung akan memunculkan rasa kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga rasa kepuasan karyawan tersebut bisa membangun kinerja yang baik oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lantara (2018) bahwa motivasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan menciptakan semangat karyawan dalam bekerja. hal

tersebut merupakan langkah yang bagus untuk peningkatkn kinerja karyawan. Penelitian ini juga didasari dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan dapat melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat tersebut adalah bahwasannya kita sebagai manusia tentunya tidak hanya diam dan mengharap rezeki datang, namun juga diimbangi dengan usaha dalam hal ini adalah bekerja, oleh sebab itu karyawan harus memiliki semangat dan dorongan dalam bekerja yang dengan itu akan meningkatkan kinerja karyawan nantinya, dengan motivasi dari dalam maupun luar akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.

### **2.3.7 Hubungan Antara Etika Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Etika kerja erat kaitannya dengan sikap di tempat kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja harus memiliki etika yang baik dalam bekerja. Etika kerja yang baik dan kinerja karyawan yang optimal tercipta dari bentuk kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya oleh Aini (2020) dan Suriani (2018) yang menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai oleh penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) yang menguraikan pengaruh positif kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam islam hal ini bisa dijelaskan

dalam hadits yang diriwayatkan oleh Umar r.a yakni:

اعْمَلْ عَمَلًا امْرِيًّا يَطْنُ أَنْ لَنْ يَمُوتَ أَبَدًا، وَاحْذَرْ حَذَرَ امْرِيٍّ يَخْشَى أَنْ يَمُوتَ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok pagi”.

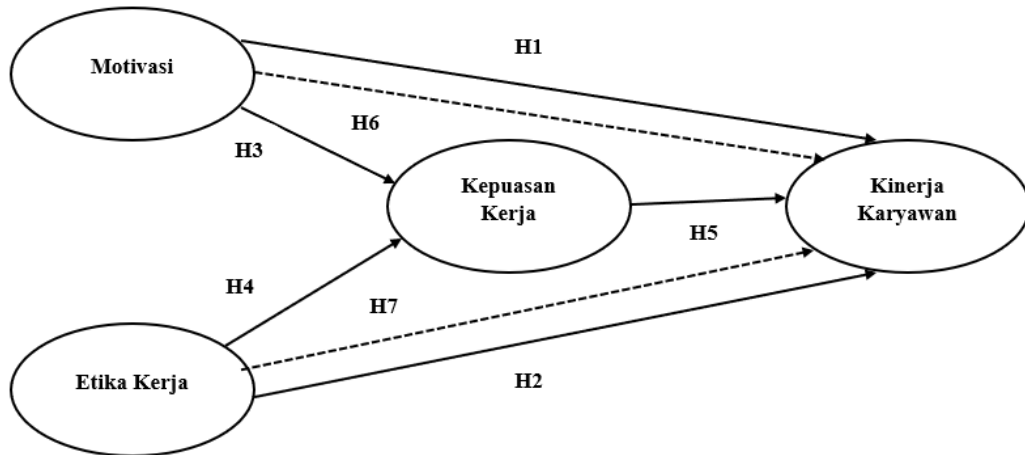
Ayat tersebut menjelaskan bahwa kita diperintahkan untuk bekerja dan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu seorang karyawan diharapkan bekerja dengan jujur dan memiliki etika yang baik dalam bekerja. etika kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan dapat tercipta dari etika kerja yang baik.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Peneliti mengusulkan model penelitian sebagai berikut, dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat) serta motivasi (X1) dan etika kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas) dan juga kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



**Keterangan:**

- > : pengaruh langsung
- > : pengaruh tidak langsung

H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H2: Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H3: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H4: Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H6: Terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

H7: Terdapat pengaruh antara etika kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Mengingat tujuan penelitian, maka dapat peneliti tetapkan bahwasannya jenis penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan statistik, baik yang deskriptif maupun inferensial tergantung tujuannya (Husna & Suryana, 2017). Adapun jenis dan pendekatan yang dipakai yaitu pengumpulan data, dan analisis data yang memiliki sifat kuantitatif untuk melakukan pengujian hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Pada penelitian kali ini, lokasi yang dipilih yakni PT Bank BCA Cabang Kediri yang terletak di jalan Pb Sudirman, Plongko, Pare, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64211. Peneliti memilih PT Bank Central Asia Cabang Kediri tersebut dikarenakan adanya kesesuaian fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut dengan variabel yang akan diteliti. Yakni fenomena yang memeperlihatkan adanya penurunan kinerja pada karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri yang mana permasalahan tersebut harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang biasanya dikeluhkan seperti pemberian motivasi,etika kerja antar karyawan maupun pada atasan dan bawahan serta kepuasan kerja merupakan hal atau faktor yang menjadi indikasi permasalahan kinerja karyawan di lokasi tersebut.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Istilah "populasi" mengacu pada seluruh jumlah individu yang akan dianalisis.

Satuan-satuan itu bisa berupa orang, organisasi, objek dan sebagainya (Djarwanto, 1994: 420). Yang kemudian peneliti menetapkan ada 111 orang karyawan di PT Bank BCA Cabang Kediri sebagai populasi dalam penelitian ini.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel yaitu bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Jika kegiatan penelitian tersebut dilakukan oleh sebagian dari populasi, maka dapat dikatakan penelitian menggunakan sampel, sedangkan jika penelitian tersebut menggunakan sampel dengan jumlah keseluruhan populasi maka bisa disebut penelitian populasi (Priyono, 2008). Pada kegiatan penelitian kali ini, peneliti mengambil sampel dari total keseluruhan populasi pada karyawan di PT Bank BCA Cabang Kediri yakni 111 orang karyawan.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel memakai metode statistik yang disebut sampel jenuh. Metode sampel jenuh yakni dimana semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel (D. Priyono, 2008). Dalam penelitian kali ini, peneliti mengambil sampel sesuai jumlah total populasi, yakni ada 111 orang.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data**

Berikut data yang dipakai menurut cara memperolehnya:

a. Data kuantitatif

Data dikumpulkan dari PT. Bank BCA Cabang Kediri dan disajikan secara numerik, termasuk jumlah karyawan dan informasi lain yang berguna untuk penelitian ini.

b. Data Kualitatif

Selain data numerik, materi yang dikumpulkan dari PT. Bank BCA Cabang Kediri untuk penelitian ini mencakup deskripsi perusahaan, hasil kuesioner, dan data yang dikumpulkan dari pihak ketiga.

### **3.5.2 Jenis Data**

#### **1. Data primer**

Data primer pada penelitian kali ini yaitu data karyawan PT. Bank BCA Cabang Kediri serta dari penyebaran angket atau kuesioner yang berisi identifikasi responden dan situasi sosial responden, seperti usia, serta mengenai pendidikan terakhir pegawai di PT. Bank BCA Cabang Kediri.

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

Data sekunder yakni data yang didapatkan oleh peneliti secara tidak langsung seperti data primer, sebaliknya data sekunder ini melalui perantara seperti data buku pendukung, dokumen-dokumen dan referensi lainnya. Data ini biasanya berupa bukti catatan maupun laporan histori baik dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti mencari informasi dari para karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kediri mengenai pendapat mereka terhadap motivasi, etika kerja, dan kepuasan kerja. Data penelitian ini berasal dari berbagai sumber, yaitu:

1. Peneliti melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Hal ini dilakukan agar dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang budaya di tempat kerja, hubungan antar karyawan dan faktor lainnya.
2. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Bank BCA

Cabang Kediri yang mencakup pernyataan tentang motivasi, etika kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Daftar pernyataan pada kuesioner yang terlampir dijawab menggunakan skala likert (*likert scale*), dengan jawaban 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), dan 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) (sangat setuju).

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Berikut adalah gambaran fungsional dari penjelasan variabel dan indikatornya:

a. Motivasi kerja : Motivasi karyawan mengacu pada dorongan batin yang memotivasi seseorang untuk memberi yang terbaik dalam menjalankan perannya sebagai karyawan di PT. Bank BCA Cabang Kediri. Adapun indikatornya yaitu:

1. Kebutuhan fisik, artinya kebutuhan akan sarana serta fasilitas yang didapatkan bagi karyawan di tempat mereka bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman, artinya kebutuhan mengenai perlindungan terhadap karyawan bahwasannya karyawan harus dilindungi dari bahaya dan bentuk stres lainnya.
3. Kebutuhan sosial, artinya memenuhi kebutuhan berdasarkan kepentingan bersama, termasuk kerja tim dan moral di tempat kerja.
4. Kebutuhan akan harga diri, artinya kebutuhan akan pengakuan terhadap capaian prestasi yang dilakukan oleh karyawan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, artinya dorongan seorang karyawan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Etika Kerja : Definisi "etika kerja" sebagai seperangkat standar panduan

untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada seperangkat nilai dan prinsip moral bersama. Adapun indikatornya yaitu:

1. Bertanggung jawab, dalam arti sadar akan tugas sebagai karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, merupakan salah satu tandanya.
  2. Kerja yang positif, dimana para karyawan secara rutin melakukan tugas-tugas yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi.
  3. Disiplin kerja, disiplin di tempat kerja mengacu pada pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan.
  4. Tekun, artinya kesadaran karyawan akan totalitas terhadap pekerjaannya.
  5. Pendidikan, artinya karyawan perlu peningkatan kualitas SDM, sehingga akan sejalan dengan etika kerja yang positif.
- c. Kinerja Karyawan : hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diatur oleh PT Bank BCA Cabang Kediri. Adapun indikatornya yaitu :
1. Kualitas kerja, didefinisikan sebagai ukuran seberapa puas karyawan perusahaan dengan kinerja mereka sendiri pada pekerjaan tertentu.
  2. Kuantitas, dalam hal jumlah unit kerja yang dilakukan oleh para karyawan.
  3. Ketepatan waktu, atau kecepatan karyawan melakukan tugas.
  4. Efektivitas, pemanfaatan sumber daya yang efisien untuk memperoleh hasil maksimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

5. Kemandirian, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa pengawasan langsung atau bantuan.
- d. Kepuasan Kerja : Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. adalah:
1. Upah, dalam arti karyawan akan diberi imbalan jika mereka berhasil melaksanakan tugas yang diberikan.
  2. Promosi, berarti karyawan diberi kesempatan untuk memajukan karir mereka dan mengambil lebih banyak tanggung jawab.
  3. Supervisi, karyawan lebih suka memiliki atasan yang baik, ramah, pengertian, dan menghargai upaya mereka
  4. Benefit, sejauh mana karyawan senang dengan fasilitas yang mereka dapatkan dari atasan mereka.
  5. *Contingent reward*, menilai sejauh mana karyawan merasa puas terhadap *reward* yang diberikan kepada mereka atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
  6. *Operating procedur*, mengacu pada karakteristik yang mengukur kepuasan pekerja dengan kebijakan dan aturan tempat kerja.
  7. *Co-worker*, kepuasan karyawan yang berkaitan dengan rekan kerja mereka.
  8. *Nature of work*, atau faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor yang secara langsung relevan dengan pekerjaan.
  9. *Communication*, yang dimaksud dengan komunikasi dalam

perusahaan adalah interaksi antar sesama karyawan maaupun dengan atasan.

Dari beberapa indikator yang digunakan oleh peneliti dari berbagai sumber diatas, ini juga ada kesesuaian dengan *key performance indicator* dari PT Bank Central Asia itu sendiri, yang mana pada *key performance indicator* dari PT Bank Central Asia menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan termasuk dari aspek motivasi, kepribadian karyawan (etika kerja) dan juga kepuasan atas pekerjaan itu termuat dalam aspek fokus terhadap tenaga kerja.

**Tabel 3.1**  
***Key Performance Indicator***

Sasaran	bobot	ukuran	nilai
<b>Fokus pelanggan</b>			
Meningkatkan kepuasan pelanggan	21%	Hasil survey peringkat Bank	23,0
<b>Fokus tenaga kerja</b>			
Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas - kinerja tenaga kerja yang unggul - Meningkatkan daya saing	34%	Produktivitas pegawai	34.0
<b>Efektivitas produk</b>			
- Meningkatkan digitalisasi perbankan - Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan	22%	Prensentase transaksi perbankan	23,4
<b>Perspektif keuangan</b>			
- Meningkatkan profitabilitas - Meningkatkan <i>company value</i>	23%	Nilai <i>cos to income ratio</i>	24,7

Sumber: <https://dpbca.co.id/profil>

Dari tabel 3.1 menunjukkan adanya kesuaian pada *key performance indikator* dari PT Bank Centra Asia dengan aspek dan indikator dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
<b>Motivasi (X1)</b>	Kebutuhan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasilitas penunjang di tempat kerja</li> <li>- Pemenuhan kebutuhan sandang, pangandan papan</li> </ul>	Teori Maslow dalam Hasibuan (2014)
	Kebutuhan rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keamanan Kerja Kantor</li> <li>- Ketersediaan bahan bahan kerja</li> <li>- Rasa aman dalam bekerja</li> </ul>	
	Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keselarasan hubungan terhadap atasan</li> <li>- Keselarasan hubungan terhadap rekan kerja</li> </ul>	
	Kebutuhan harga diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Status atau keadaan sosial pekerjaan</li> <li>- Pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi</li> </ul>	
	Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang lebih luas untuk mengembangkan diri</li> <li>- Mendapatkan kenaikan pangkat sesuai dengan potensi diri</li> <li>- Terdapat training yang disediakan perusahaan</li> </ul>	



<b>Lanjutan tabel</b>			
<b>Etika Kerja (X2)</b>	Bertanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertanggung jawab atas pekerjaan</li> <li>- Paham mengenai tanggung jawab yang dimiliki</li> </ul>	Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020) dalam Dewi (2021)
	Kerja yang positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus terhadap pekerjaan dan hal-hal yang bermanfaat</li> </ul>	
	Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	
	Tekun	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengerjakan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas</li> <li>- Mengerjakan pekerjaan dengan totalitas</li> </ul>	
	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian pendidikan yang sudah dijalani</li> </ul>	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Outputnya memiliki standar yang tinggi, baik dari segi kebenarannya maupun tingkat penyelesaiannya yang bebas dari kesalahan.</li> </ul>	Robbin (2016) dalam Tarmizi & Hutasuhut (2021)
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angka yang harus dicapai</li> </ul>	
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengerjakan sesuatu dengan tenggat waktu yang ditentukan</li> </ul>	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan pemanfaatan teknologi dengan maksimal</li> </ul>	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjalankan fungsi kerjanya tanpa perlu diawasi</li> </ul>	

Lanjutan tabel			
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji yang memadai</li> <li>- Upah yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Badriyah (2015) dalam Prayudi (2021)
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai kesempatan adanya promosi jabatan</li> </ul>	
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian</li> <li>- Pemberian pujian atas kinerja yang baik</li> </ul>	
	Benefit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunjangan tambahan dari perusahaan</li> </ul>	
	<i>Contingent Rewards</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja</li> <li>- Imbalan atas pencapaian karyawan</li> </ul>	
	<i>Operating Procedur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosedur dan peraturan yang sesuai</li> </ul>	
	<i>Co-workes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan yang baik pada rekan kerja</li> </ul>	
	<i>Nature of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan</li> </ul>	
	<i>Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi yang lancar antar karyawan</li> <li>- Komunikasi yang lancar terhadap atasan</li> </ul>	

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Setelah informasi terkumpul dari masing-masing responden, selanjutnya dilakukan analisis data (dalam penelitian kuantitatif). Mengedit, mengkode, mentabulasi, dan menyajikan data sebagai hasil dari pembacaan dan interpretasi sebelumnya adalah analisis data (Duryadi, 2021).

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Untuk memeriksa struktur relasi antar variabel maka perlu dilakukannya analisis jalur. Tujuan dari model ini adalah untuk mengidentifikasi faktor eksogen (di luar sistem) yang berdampak pada variabel endogen (di dalam sistem) (Duryadi, 2021).

### **3.9 Analisis Data**

Analisis data yang dipakai oleh peneliti pada penelitian kali ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Penerapan perangkat lunak SmartPLS menyederhanakan pemrosesan data, menghasilkan hasil yang lebih cepat dan lebih akurat (Mukhtazar, 2020). PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Model penelitian dalam SmartPLS dibagi menjadi dua, yaitu *outer model* (*Measurement*) dan *inner model* (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

#### **3.9.1 Measurement (Outer Model)**

*Outer model* merupakan pengukuran yang sering disebut *measurement model* yang mendefinisikan bagaimana tiap-tiap blok indikator berhubungan dengan variabel yang lain. *Outer model* ini dapat digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument. (Pahlevi & Anwar, 2022).

Uji validitas diperlukan guna mengetahui kemampuan instrumen penelitian dan mengukur apa yang perlu diukur. Sedangkan uji reabilitas berguna untuk mengukur

seberapa konsisten alat ukur dalam mengukur suatu konsep serta dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner penelitian (Haryono, 2016) .

### **3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)**

Model structural atau *inner model* merupakan pengujian hipotesis antara variabel laten dengan variabel yang lainnya. Model hipotesis dalam *inner model* akan diuji melalui *path coefficient*, *t-statistic* dan *r-squared value*. *Path coefficient* dilakukan untuk menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel, sedangkan *t-statistic* menunjukkan hasil pengujian hipotesis signifikan jika nilai *t* statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 54 Variabel Prediktor 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya. Kemudian nilai *R Square (Determinant Coefficient)* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel (Duryadi, 2021).

### **3.10 Uji Validitas**

Validitas berasal dari bahasa Inggris *validity* yang artinya keabsahan. Alat penelitian sering disebutkan dalam diskusi tentang validitas. Ketika suatu alat ukur secara andal memberikan hasil yang diinginkan, maka dikatakan memiliki nilai validitas yang tinggi atau alat ukur tersebut valid (Husna & Suryana, 2017). Menurut Husna dan Suryana (2017), validitas artinya sejauh mana suatu alat ukur bisa memaparkan fenomena yang sedang diukur.

Dalam penelitian ini, ntuk menilai uji validitas menggunakan *outer model*, yaitu *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran

(indicator) dengan konstruksinya. Dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity* jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga menjadi ukuran dalam menilai *convergent validity*. Ukuran *convergent validity* dapat dikatakan baik jika nilai minimal AVE adalah 0,5 (Haryono, 2016).

### **3.11 Uji Realibilitas**

Kata *dependability* berasal dari kata bahasa Inggris *reliability*, yang mengacu pada konsistensi suatu alat ukur. Bila banyak pengukuran dilaksanakan dengan memakai alat ukur yang sama. Keandalan suatu penelitian dapat dinilai dari ketepatan alat yang dipakai untuk menganalisis dan mengumpulkan data (Husna & Suryana, 2017).

Reliabilitas, seperti yang didefinisikan oleh Masyhuri (2010), menggambarkan kualitas suatu instrumen dan kesesuaiannya sebagai alat pengumpulan data. Penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat reliabilitas variable penelitian dari masing-masing item dalam suatu tabel, jika variabel memiliki cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel itu dinyatakan reliabel, namun jika nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) < 60% maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Husna & Suryana, 2017).

### **3.12 Uji Mediasi**

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui posisi variabel intervening. Untuk melakukan uji signifikansi pengaruh tidak langsung perlu uji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila hasil nilai t hitung > t tabel maka dapat dikatakan efek mediasi. Adapun untuk mengambil kepastian pada

uji t dengan beberapa kriteria berikut:

1. Bahwa  $t_{tabel} > t_{hitung}$  serta skor  $sig < \alpha = 0,05$  yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas serta terikat.
2. Bahwa  $t_{tabel} > t_{hitung}$  serta skor  $sig > \alpha = 0,05$  yang berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas serta terikat, (Supriyanto & Maharani, 2013).

Metode untuk menganalisis variabel mediasi meliputi fokus pada perbedaan antara koefisien dan tingkat signifikansi:

1. Memeriksa pengaruh faktor eksogen pada variabel mediasi;
2. Menyelidiki dampak langsung dari variabel eksogen pada model endogen; dan menganalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi;
3. Memverifikasi bagaimana mediator mempengaruhi variabel hasil;
4. Memeriksa dampak variabel mediasi pada variabel endogen (Hair et al., n.d.)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

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

Pada awalnya PT Bank Central Asia ini bergerak di bidang tekstil yang berada di Semarang. Perusahaan ini didirikan pada 10 Agustus 1955 dengan nama NV Perseroan Dagang, namun pada 12 Oktober 1956 perusahaan ini berubah menjadi perusahaan bank dengan nama NV Bank Asia, kemudian pada 21 Februari 1957 perusahaan berubah nama menjadi PT Bank Central Asia, dan pada hari yang sama perusahaan ini juga mulai beroperasi yang mana pada 21 Februari ditetapkan sebagai hari jadi Bank Central Asia.

Bank Central Asia ini termasuk salah satu Bank yang diminati oleh kalangan masyarakat, yang mana Bank Central Asia ini memang memiliki cabang yang cukup banyak di Indonesia, tercatat sekitar 1.235 kantor cabang BCA yang beroperasi di seluruh Indonesia. Salah satu cabang yakni ada di Kediri yang terletak di jalan Pb Sudirman, Plongko, Pare, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64211.

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

Visi: Bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia

Misi:

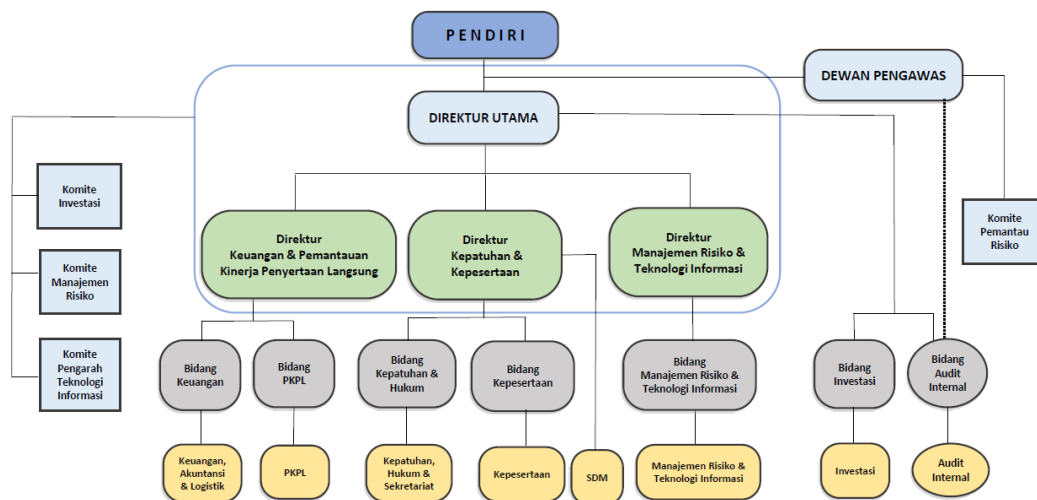
1. Membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan

2. Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah
3. Meningkatkan nilai francais dan nilai stakeholder BCA.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang mendefinisikan hierarki dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana organisasi dapat berfungsi dan membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan untuk itu di masa depan. Adapun struktur organisasi di PT. Bank BCA Cabang Kediri adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: <https://dpbca.co.id/profil>

### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berisi gambaran mengenai identitas responden. Pada penelitian kali ini meliputi usia, jenis kelamin serta pendidikan. Hasil analisis karakteristik responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.1**

**Karakteristik responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
21-30	75	68%
31-40	31	28%
>40	5	4%
Total	111	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, bahwasannya kebanyakan responden dalam penelitian ini adalah usia 21-30 tahun yakni 75 orang atau 68%, dan sebanyak 31 orang yang berusia 31-40 tahun dengan presentase 28%, dan sisanya 5 orang atau bisa dikatakan sebanyak 4% karyawan yang memiliki usia lebih dari 40 tahun.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	58	52%
Perempuan	53	48%
Total	111	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwasannya responden pada penelitian kali ini mayoritas adalah laki-laki yakni sejumlah 58 atau 52 %, sedangkan 53 orang atau dapat dikatakan 48% sisanya adalah perempuan.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SMA	46	41%
D3-S1	65	59%
Total	111	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 bisa dilihat bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3-S1 yakni sebanyak 65 orang atau sebesar

59% , sedangkan sisanya memiliki pendidikan terakhir SMA yakni sebanyak 46 orang atau 41%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1) Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T(%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	7	33	47	24	111	0%	6%	30%	42%	22%	100	3.79
X1.2	1	8	22	47	33	111	1%	7%	20%	42%	30%	100	3.93
X1.3	1	3	34	45	28	111	1%	3%	31%	40%	25%	100	3.86
X1.4	0	5	31	47	28	111	0%	5%	28%	42%	25%	100	3.88
X1.5	1	8	20	56	26	111	1%	7%	18%	51%	23%	100	3.88
X1.6	1	6	38	41	25	111	1%	5%	34%	37%	23%	100	3.75
X1.7	0	8	36	47	20	111	0%	7%	32%	43%	18%	100	3.71
X1.8	0	5	31	47	28	111	0%	5%	28%	42%	25%	100	3.88
X1.9	0	3	39	37	32	111	0%	3%	35%	33%	29%	100	3.88
X1.10	1	8	31	35	36	111	1%	7%	28%	32%	32%	100	3.87
X1.11	0	4	30	47	30	111	0%	4%	27%	42%	27%	100	3.93
X1.12	0	4	26	53	28	111	0%	4%	23%	48%	25%	100	3.95

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan X1.7 yakni pernyataan mengenai hubungan antar karyawan, sedangkan item dengan pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah pada item pernyataan X1.12 yakni pemberian kegiatan pelatihan bekerja bagi karyawan untuk mengasah kemampuan.

## 2) Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	4	27	58	22	111	0%	4%	24%	52%	20%	100	3.88
X2.2	1	7	28	51	24	111	1%	6%	25%	46%	22%	100	3.81
X2.3	0	7	37	53	14	111	0%	6%	33%	48%	13%	100	3.67
X2.4	0	10	21	45	35	111	0%	9%	19%	40%	32%	100	3.95
X2.5	0	6	27	53	25	111	0%	5%	24%	48%	23%	100	3.87
X2.6	0	9	28	49	25	111	0%	8%	25%	44%	23%	100	3.81
X2.7	0	5	30	55	21	111	0%	4%	27%	50%	19%	100	3.83

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel etika kerja item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan X2.3 yakni pernyataan mengenai bekerja fokus atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan item dengan pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah pada item pernyataan X2.4 yakni menyelesaikan pekerjaan secara disiplin dan taat akan peraturan.

## 3) Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T(%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	1	6	33	30	41	111	1%	5%	30%	27%	37%	100	3.94
Z2	0	12	23	47	29	111	0%	11%	21%	42%	26%	100	3.84
Z3	0	11	31	41	28	111	0%	10%	28%	37%	25%	100	3.77
Z4	0	9	32	40	30	111	0%	8%	29%	36%	27%	100	3.82

Lanjutan tabel													
<b>Z5</b>	0	6	32	43	30	111	0%	5%	29%	39%	27%	100	3.87
<b>Z6</b>	0	3	38	34	36	111	0%	3%	34%	31%	32%	100	3.93
<b>Z7</b>	0	5	37	51	18	111	0%	5%	33%	46%	16%	100	3.74
<b>Z8</b>	0	3	37	25	46	111	0%	3%	33%	23%	41%	100	4.03
<b>Z9</b>	0	2	45	21	43	111	0%	2%	40%	19%	39%	100	3.95
<b>Z10</b>	0	3	34	44	30	111	0%	2%	31%	40%	27%	100	3.91
<b>Z11</b>	0	5	37	24	45	111	0%	4%	33%	22%	41%	100	3.98
<b>Z12</b>	0	4	37	31	39	111	0%	4%	33%	28%	35%	100	3.95
<b>Z13</b>	0	4	40	35	32	111	0%	4%	36%	31%	29%	100	3.86

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa pada variabel kepuasan kerja item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan Z7 yakni pernyataan mengenai penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah pada item pernyataan Z8 yakni imbalan atas pencapaian kerja.

#### 4) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T(%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
<b>Y1</b>	2	7	30	47	25	111	2%	6%	27%	42%	23%	100	3.77
<b>Y2</b>	1	2	18	62	28	111	1%	2%	16%	56%	25%	100	4.03
<b>Y3</b>	5	3	22	52	29	111	4%	3%	20%	47%	26%	100	3.87
<b>Y4</b>	1	7	35	50	18	111	1%	6%	31%	46%	16%	100	3.69
<b>Y5</b>	0	2	28	54	27	111	0%	2%	25%	49%	24%	100	3.95

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data tersebut, memperlihatkan bahwa pada variabel kinerja karyawan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah ada pada item pernyataan Y4 yakni pernyataan saya dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan item dengan pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah pada item pernyataan Y2 yakni menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang ditentukan.

#### **4.4 Hasil Analisis Data dengan *Partial Least Square***

Analisis data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian kali ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Penerapan perangkat lunak SmartPLS menyederhanakan pemrosesan data, menghasilkan hasil yang lebih cepat dan lebih akurat (Mukhtazar, 2020). PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Model penelitian dalam SmartPLS dibedakan menjadi dua model, yaitu *outer model (Measurement)* dan *inner model (Model Struktural)* (Duryadi, 2021).

##### **4.4.1 Analisa Model Pengukuran (*Measurement Model*)**

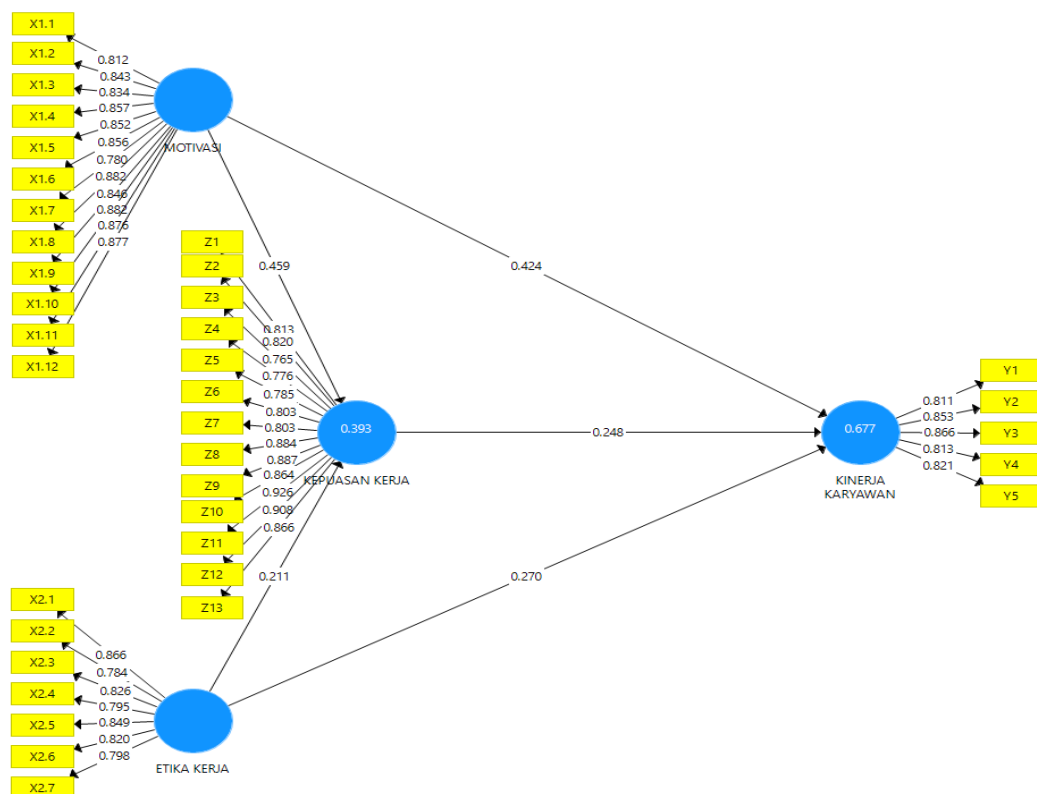
*Outer model* merupakan model pengukuran yang biasa dikenal dengan *outer relation* atau *measurement model* yang mendefinisikan bagaimana tiap-tiap blok indikator berhubungan dengan variabel lainnya. *Outer model* diperlukan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument.(Pahlevi & Anwar, 2022). Model pengukuran ini dapat dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reabilitas. Dibawah ini adalah hasil model pengukuran (*outer model*) dengan uji tersebut

## 1. Validitas

### 1). Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Validitas konvergen merupakan uji yang memperlihatkan hubungan antara item reflektif dengan variabel laten. Dalam pengujian tersebut peneliti menggunakan nilai *outer loading* dan *square root of average (AVE)*. Dalam *outer loading* apabila nilai *loading factor*  $> 0,7$  dapat dikatakan bahwa indikator sudah memenuhi syarat. Nilai dari *loading factor* akan menunjukkan bobot tiap-tiap item sebagai pengukur dari setiap variabel. Semakin besar nilai *loading factor* menunjukkan bahwa semakin kuat (dominan) item tersebut sebagai pengukur variabel (Haryono, 2016).

**Gambar 4.2**  
**Outer Model**



Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

**Tabel 4.8**  
**Nilai Outer Loadings**

<b>Variabel</b>	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Etika Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0.812				<b>Valid</b>
<b>X1.2</b>	0.843				<b>Valid</b>
<b>X1.3</b>	0.834				<b>Valid</b>
<b>X1.4</b>	0.857				<b>Valid</b>
<b>X1.5</b>	0.852				<b>Valid</b>
<b>X1.6</b>	0.856				<b>Valid</b>
<b>X1.7</b>	0.780				<b>Valid</b>
<b>X1.8</b>	0.882				<b>Valid</b>
<b>X1.9</b>	0.846				<b>Valid</b>
<b>X1.10</b>	0.882				<b>Valid</b>
<b>X1.11</b>	0.876				<b>Valid</b>
<b>X1.12</b>	0.877				<b>Valid</b>
<b>X2.1</b>		0.866			<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>		0.784			<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>		0.826			<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>		0.795			<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>		0.849			<b>Valid</b>
<b>X2.6</b>		0.820			<b>Valid</b>
<b>X2.7</b>		0.798			<b>Valid</b>
<b>Z1</b>			0.813		<b>Valid</b>
<b>Z2</b>			0.820		<b>Valid</b>
<b>Z3</b>			0.765		<b>Valid</b>
<b>Z4</b>			0.776		<b>Valid</b>
<b>Z5</b>			0.785		<b>Valid</b>
<b>Z6</b>			0.803		<b>Valid</b>
<b>Z7</b>			0.803		<b>Valid</b>
<b>Z8</b>			0.884		<b>Valid</b>
<b>Z9</b>			0.887		<b>Valid</b>
<b>Z10</b>			0.864		<b>Valid</b>
<b>Z11</b>			0.926		<b>Valid</b>
<b>Z12</b>			0.908		<b>Valid</b>
<b>Z13</b>			0.866		<b>Valid</b>
<b>Y1</b>				0.811	<b>Valid</b>

Lanjutan tabel					
<b>Y2</b>				0.853	<b>Valid</b>
<b>Y3</b>				0.866	<b>Valid</b>
<b>Y4</b>				0.813	<b>Valid</b>
<b>Y5</b>				0.821	<b>Valid</b>

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada nilai *outer loadings* pada tabel 4.8 diatas, baik untuk variabel motivasi, etika kerja, kepuasan kerja maupun kinerja karyawan diketahui semuanya memiliki nilai  $> 0.7$ , sehingga memenuhi kriteria validitas yang baik yang berarti indikator dengan nilai tersebut dinyatakan valid dan berkorelasi tinggi.

**Tabel 4.9**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Motivasi (X1)</b>	0.965	0.965	0.969	0.723
<b>Etika Kerja (X2)</b>	0.919	0.920	0.935	0.673
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.965	0.967	0.969	0.706
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.890	0.893	0.919	0.694

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai AVE variabel motivasi (X1) yaitu 0.723, nilai variabel etika kerja (X2) yaitu 0.673, nilai variabel kepuasan kerja (Z) yakni 0.706, serta nilai AVE pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0.694. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas nilai AVE dari keseluruhan variabel menunjukkan nilai AVE  $> 0.5$  yang berarti instrumen penelitian dapat dianggap lolos pengujian *square root of average*.



2). Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan adalah uji yang dilakukan untuk menjelaskan sejauh mana konstruk laten yang diukur benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Uji validitas diskriminan ini didasarkan pada *cross loading* pengukuran dengan konstruk yang diukur. Cara untuk menentukan nilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan lainnya dalam model (Abdillah & Hartono, 2015).

**Tabel 4.10**  
***Cross Loading***

	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Etika Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.812</b>	0.640	0.563	0.597
<b>X1.2</b>	<b>0.843</b>	0.587	0.558	0.618
<b>X1.3</b>	<b>0.834</b>	0.621	0.449	0.632
<b>X1.4</b>	<b>0.857</b>	0.633	0.521	0.643
<b>X1.5</b>	<b>0.852</b>	0.577	0.513	0.652
<b>X1.6</b>	<b>0.856</b>	0.590	0.539	0.690
<b>X1.7</b>	<b>0.780</b>	0.556	0.532	0.677
<b>X1.8</b>	<b>0.882</b>	0.611	0.511	0.686
<b>X1.9</b>	<b>0.846</b>	0.522	0.501	0.628
<b>X1.10</b>	<b>0.882</b>	0.625	0.504	0.625
<b>X1.11</b>	<b>0.876</b>	0.669	0.521	0.649
<b>X1.12</b>	<b>0.877</b>	0.593	0.493	0.709
<b>X2.1</b>	0.645	<b>0.866</b>	0.448	0.597
<b>X2.2</b>	0.523	<b>0.784</b>	0.426	0.594
<b>X2.3</b>	0.529	<b>0.826</b>	0.386	0.508
<b>X2.4</b>	0.576	<b>0.795</b>	0.499	0.556
<b>X2.5</b>	0.544	<b>0.849</b>	0.443	0.589
<b>X2.6</b>	0.643	<b>0.820</b>	0.422	0.652
<b>X2.7</b>	0.594	<b>0.798</b>	0.447	0.525
<b>Z1</b>	0.469	0.465	<b>0.813</b>	0.549
<b>Z2</b>	0.525	0.462	<b>0.820</b>	0.541

<b>Lanjutan tabel</b>				
<b>Z3</b>	0.439	0.308	<b>0.765</b>	0.504
<b>Z4</b>	0.470	0.378	<b>0.776</b>	0.509
<b>Z5</b>	0.396	0.318	<b>0.785</b>	0.493
<b>Z6</b>	0.497	0.458	<b>0.803</b>	0.536
<b>Z7</b>	0.503	0.438	<b>0.803</b>	0.578
<b>Z8</b>	0.544	0.508	<b>0.884</b>	0.559
<b>Z9</b>	0.486	0.499	<b>0.887</b>	0.523
<b>Z10</b>	0.539	0.475	<b>0.864</b>	0.551
<b>Z11</b>	0.570	0.521	<b>0.926</b>	0.571
<b>Z12</b>	0.589	0.501	<b>0.908</b>	0.612
<b>Z13</b>	0.579	0.520	<b>0.866</b>	0.569
<b>Y1</b>	0.624	0.596	0.529	<b>0.811</b>
<b>Y2</b>	0.623	0.565	0.575	<b>0.853</b>
<b>Y3</b>	0.719	0.682	0.559	<b>0.866</b>
<b>Y4</b>	0.592	0.502	0.573	<b>0.813</b>
<b>Y5</b>	0.624	0.573	0.476	<b>0.821</b>

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan melebihi nilai *cross loading* variabel lainnya. Seluruh variabel memiliki nilai  $>0,5$  yang mana hal tersebut bisa dikatakan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini sudah memenuhi *discriminant validity*, dan dapat disimpulkan bahwa validitas item telah terpenuhi.

### 3) Reliabilitas

Reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji keakuratan dan ketepatan suatu instrumen pengukur. Uji ini dilakukan dengan mengetahui nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai *cronbach's alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan *cronbach's alpha* di atas 0,6 (Hair et al., 2014).

**Tabel 4.11**

***Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi (X1)</b>	0.969	0.965	<b>Reliabel</b>
<b>Etika Kerja (X2)</b>	0.935	0.919	<b>Reliabel</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.969	0.965	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.919	0.890	<b>Reliabel</b>

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 dapat diperoleh nilai *composite reliability* variabel motivasi sebesar 0.969, variabel etika kerja sebesar 0.935, variabel kepuasan kerja sebesar 0.969, dan variabel kinerja karyawan yakni 0.919 yang artinya nilai *composite reability* pada tiap variabel lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,6. Oleh karena itu, kuesioner ini menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil, serta menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

**4.4.2 Analisa Model Struktural (*Inner Model*)**

Model Struktural (*Structural Model*) adalah model yang menghubungkan antar laten variabel melalui sistem persamaan simultan. Penilaian model struktural (*inner model*) dapat dilakukan dengan melihat *R-square* tiap variabel laten dependen.

Dibawah ini hasil pengujian nilai *R-Square* menggunakan *SmartPLS*:

**Tabel 4.12**

***R-Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R Square</i></b>
Kepuasan Kerja	0.393
Kinerja Karyawan	0.677

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, variabel motivasi dan etika kerja memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.393 atau 39,3%, serta pada variabel motivasi, etika kerja dan kepuasan kerja memberi kontribusi terhadap variasi perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0.677 atau 67,7%.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Data yang telah diolah digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat t-statistik dan p-value. Pengaruh antar variabel signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari (signifikan 5% dari t tabel ) 1,96. Hipotesis dapat diterima jika p-value < 0,05. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil *output path coefficients* dan *indirect effect*.

##### a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.13

*Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Motivasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.423	0.094	4.532	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.270	0.273	0.093	2.906	0.004
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.459	0.464	0.088	5.244	0.000

<b>Lanjutan tabel</b>					
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.211	0.213	0.090	2.358	0.019
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.248	0.247	0.060	4.164	0.000

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,424, nilai *t-statistik* sebesar  $4,532 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.

2. H2: Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,270, nilai *t-statistik* sebesar  $2,906 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,004 < 0,05$ . Maka variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H2 diterima.

3. H3: Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,459, nilai *t-statistik* sebesar  $5,244 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H3 diterima.

4. H4 : Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,211, nilai *t-statistik* sebesar  $2,358 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,019 < 0,05$ . Maka variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

5. H5: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,248, nilai *t-statistik* sebesar  $4,164 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,000 < 0,05$ . Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H5 diterima.

**b. Pengujian Secara Tidak Langsung**

**Tabel 4.14**

***Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)***

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Motivasi (X1) ->Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.114	0.114	0.033	3.487	0.001
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.052	0.054	0.028	1.874	0.062

Sumber: Output Smart PLS, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil pengujian secara tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

6. H6: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,114, nilai *t-statistik* sebesar  $3,487 > 1,96$  dan nilai *p values*  $0,001 < 0,05$ . Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H6 diterima.

7. H7: Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,052, nilai *t-statistik* sebesar  $1,874 < 1,96$  dan nilai *p values*  $0,062 > 0,05$ . Maka variabel etika kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H7 ditolak.

#### **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan tabel 4.13 dan 4.14 di atas bahwasannya pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### **4.6.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, memperlihatkan bahwasannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa apabila tingkat motivasi terhadap karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Suwanto (2019), Festiningtyas & Gilang (2020), Guruh (2019), Nugroho (2021) serta Supriyanto & Mukzam, n.d.(2018) juga mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Rahman (2018)

dan Lihawa et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan Firmal Allah pada surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَذِّبُوا مَا بِنَفْسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakang. Mereka menjaganya karena perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah sudah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolak dan menghindarinya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dalam surat Ar-Ra'd ayat menjelaskan bahwasannya kita sebagai manusia tentunya tidak hanya diam berpangku tangan dan mengharap rezeki datang dengan sendirinya, tentunya dengan do'a yang kita panjatkan juga harusimbang dengan usaha yang kita lakukan. Dengan adanya firman diatas, tentunya jelas bahwasannya kita diperintahkan untuk memotivasi diri kita dalam segala hal, terutama dalam pekerjaan, dengan begitu kita bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta nantinya tidak hanya keuntungan biasa yang kita dapatkan, tapi keuntungan yang tentunya memberikan maslahat kedepannya.

#### **4.6.2 Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja diperlukan dalam suatu perusahaan karena setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, hal ini berarti apabila etika setiap karyawan bagus atau tinggi itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga



didukung oleh Aini(2020) dan Suriani et al., (2018) dan menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, dalam penelitian Wahyono (2019) etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pandangan dari Al-Qur'an terdapat pada surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah pada Allah dan hendaklah setiap orang mengetahui apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan."* (QS. al-Hasyr/59: 18) .

Maksud dari ayat tersebut yakni bahwa orientasi kerja tidak hanya sebatas pada urusan di dunia namun juga demi membangun kehidupan di akhirat kelak, seluruh aktifitas kerja serta etika yang diperbuat didasari sebagai perjalanan menuju kehidupan yang hakiki. Oleh sebab itu, sebagai karyawan yang notabnya adalah bekerja keras untuk menghidupi diri maupun keluarganya, diharapkan memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan semata-mata tujuannya adalah untuk beribadah kepada Allah SWT.

#### **4.6.3 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Lantara (2018), Rekasiwi (2014), dan Surodilogo (2018) menyatakan bahwasannya motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian Adam (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dalam islam juga dijelaskan dalam surat At-Taubah

ayat 59:

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

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Pada dasarnya dengan adanya motivasi karyawan, akan memberikan rasa kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut, dorongan-dorongan dari pihak intern maupun ekstern akan memberikan dampak bagi karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi.

#### 4.6.4 Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini juga sejalan oleh penelitian Devina (2020), Rachman(2018) dan Tanjung (2020) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Azizah dan Ma’rifah (2018) etika kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan Firman Allah pada surat Al-Insyirah, ayat 7-8 dari Al-Qur'an:

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۚ إِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

Menurut ayat ini, Allah memerintahkan Rasul-Nya dan semua orang beriman setelahnya untuk bersyukur kepada-Nya dan melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai akibat dari nikmat yang telah Dia dilimpahkan kepada mereka, maksud dari ayat tersebut adalah jika kita telah selesai melakukan sesuatu urusan dalam konteks ini adalah melakukan pekerjaan, apapun itu patut untuk disyukuri, bagaimana etika yang perlu diterapkan nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### 4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang selaras dengan penelitian oleh Ihsani dan Wijayanto (2020) serta Paparang et al., (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula, sehingga kinerja perusahaan juga akan meningkat. Namun bertentangan dengan penelitian yang di lakukan Damayanti (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didasari ayat yang terdapat dalam QS. An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yangtelah mereka kerjakan”.

Tema menyeluruh ayat ini adalah pentingnya melakukan pekerjaan terbaik

untuk mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan usaha seseorang. Yang berarti dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan, akan membuat kinerja karyawan tersebut ikut meningkat.

#### **4.6.6 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan oleh penelitian dari Suwanto (2019) dan Lantara (2018) bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini juga didasari dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

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

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan dapat melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat tersebut adalah bahwasannya kita sebagai manusia tentunya tidak hanya diam dan mengharap rezeki datang, namun juga diimbangi dengan usaha dalam hal ini adalah bekerja, oleh sebab itu karyawan harus memiliki semangat dan dorongan dalam bekerja yang dengan itu akan meningkatkan kinerja karyawan nantinya, dengan motivasi dari dalam maupun luar akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.

#### 4.6.7 Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka tidak adanya pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Aini (2020) dan Suriani (2018) yang menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai oleh penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) yang menguraikan pengaruh positif kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian kali ini, tidak menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini terjadi dikarenakan pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yang ditunjukkan dengan nilai t-statistic  $2,906 > 1,874$ . Dan juga dengan adanya perbedaan indikator yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya yang bisa mempengaruhi hasil akhir. Hal ini juga didukung oleh jawaban di lapangan bahwasannya dalam meningkatkan kinerja tidak harus merasa puas akan pekerjaan, namun butuh etos kerja dari karyawan yang mana hal tersebut sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun dalam islam hal ini bisa dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Umar r.a yakni:

اعْمَلْ عَمَلًا امْرِيًّا يَطْنُ أَنْ لَنْ يَمُوتَ أَبَدًا، وَاحْتَدِرْ حَدَرَ امْرِيٍّ يَخْشَى أَنْ يَمُوتَ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok pagi”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kita diperintahkan untuk bekerja dan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu seorang karyawan diharapkan bekerja dengan jujur dan memiliki etika yang baik dalam bekerja. etika kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan dapat tercipta dari etika kerja yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri dengan menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* dapat diambil beberapa kesimpulan bahwasannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri serta etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri.

#### **5.2 Saran**

1. Saran untuk PT. Bank Central Asia Cabang Kediri

Diharapkan dapat memberikan motivasi serta pemberian contoh etika yang baik dalam bekerja agar karyawan semakin meningkatkan kinerjanya

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan research lebih lanjut terkait pengaruh motivasi, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menambahkan faktor-faktor lain dikarenakan masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia | Jurnal Ekonomi KIAT. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/7407>
- Aini, L. N. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial, 2(1), Article 1. <https://prosiding.polinema.ac.id/sngbs/index.php/sngbs/article/view/290> Aini, N., Nurtjahjani, & Dhakirah. (2020). Etika Kerja "Sumber Daya Manusia" (Vol. 2). Bumi Aksara.
- Arifin et al. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1).
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen), 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>
- Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia.
- Bangun, A. (2012). Sumber Daya Manusia. Gramedia.
- Damayanti, M. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i2.263>
- Devina, U. (2020). Pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Dewi, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama.
- Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ernawan. (2017). Perilaku Organisasi (2nd ed.). Gramedia.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra. Jurnal Administrasi Bisnis, 54(1), Article 1.
- Fadili, D. A., Yulianti S, Rd. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Buana Ilmu, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Fathur Rahman, 1741143117. (2018, April 30). Pengaruh Motivasi, Latar

- Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) ASRI Tulungagung [Skripsi]. IAIN Tulungagung. <https://doi.org/10/BAB%20VI.pdf>
- Festiningtyas, R., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employee Performance. 4(1).
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3014>
- Hafidzi, A. H., Qomariah, N., & Rizky Nur, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1).
- Hair, J., Hult, T., & Ringle, C. (n.d.). (PDF) A Primer pada Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Retrieved January 18, 2023, from [https://www.researchgate.net/publication/354331182\\_A\\_Primer\\_on\\_Partial\\_Least\\_Squares\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_PLS-SEM](https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM)
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai. Grasindo. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/repository.unpar.ac.id/handle/123456789/1726>
- Hasibuan. (2014). Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan | OPAC Perpustakaan Nasional RI. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara.
- Hidayat. (2008). Kinerja Islami. Grasindo.
- Husna, A., & Suryana, B. (2017). Metodologi Penelitian Statistik.
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee performance. Dinasti International Journal of Digital Business Management 1(4), 492-502. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.350>
- Jayanti. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. 5(2), 27.
- JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551>
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). 10(1).
- Lihawa, C., Noermijati, N., & Al Rasyid, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medisdengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah

- Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.12>
- Maharani, V., & Supriyanto, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MalikiPress.
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*.
- Refika Aditama. Maruli, T. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Masyhuri. (2010). *Statistika*. Gramedia.
- Maulana, E., Satriawan, B., Khaddafi, M., Windayati, D. T., & Fatahurrazak, F. (2022). The Influence of Work Facilities, Job Placement, and Work Pressure on Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable in The Work Unit of Special Anti-Terror Detachment 88 at Polri Mabes. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i6.475>
- Muhammad, A. (2008). *Etika Kerja dalam Perspektif Islam*. Gramedia.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Pahlevi, C., & Anwar, v. (2022). *Kinerja Keuangan Dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital Dan Struktur Modal*. Pascal Books.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), Article 2.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), Article 2.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rachman, M. A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin.
- Rahmat. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 26.
- Rekasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. 3(1).
- Robbins. (2016). *Fundamental of Management*.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM ,untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sinamo. (2011). *Etos Kerja Profesional*. PT Gramedia Pustaka
- Utama. Soemarsono. (2018). *Pilar Penting Atas Keberhasilan dan*

- Kegagalan Organisasi. PT Bumi Aksara.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang).
- Suriani, L., Adolfini, & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Trasindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20960>
- Surodilogo, L. B. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Sumber Sehat Semarang*. 27(1).
- Sutomo, A. (2017). Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mukti Bandung. 2(1).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.
- Syarifuddin, D. (2019). Performance Value of Hotel Employee (Impact of Work Motivation on Hotel X Employee Performance in Bandung). 2(2).
- Syukur, A. (2019). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Citra Press.
- Tanjung, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen tetap Di STIE dan STIH Muhammadiyah Asahan.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
- Wahyono, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.56444/sa.v7i3.994>
- Wahyudi, G. E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Tunas Abadi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(1), Article 1. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3454>
- Wungkana, W. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), Article 5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/10277>
- Yanesti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Yousef. (2001). *Dedikasi dalam Etika Kerja* (4th ed., Vol. 2). UPI

Press.

Yusuf, M. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Mulya Citra. 3(1), 7.

Zufrizen, S. (2021). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Kencana Surya Indonesia). 3(1)

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **“Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri”**

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : L / P

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netrsl (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan terkait Variabel yang diteliti	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
<b>Motivasi (X1)</b>						
1.	Saya merasa fasilitas penunjang di perusahaan sudah baik dan layak pakai					
2.	Perusahaan menyediakan tempat istirahat serta uang makan					
3.	Saya merasa aman bekerja di perusahaan					
4.	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP					
5.	Perusahaan menyediakan alat-alat kerja yang sesuai dengan SOP					
6.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap atasan					
7.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap sesama karyawan (rekan kerja)					
8.	Saya merasa senang terhadap status atau keadaan sosial pekerjaan saya					
9.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
10.	Saya merasa memiliki peluang lebih luas untuk mengembangkan diri di perusahaan					
11.	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki kemampuan					
12.	Perusahaan memberikan kegiatan pelatihan bekerja bagi karyawan untuk mengasah kemampuan					
<b>Etika Kerja (X2)</b>						
13.	Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab					
14.	Saya merasa paham atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada saya					
15.	Saya dapat bekerja secara fokus atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
16.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara disiplin dan taat akan peraturan yang ada					
17.	Saya bekerja secara tulus dan ikhlas					
18.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara totalitas					
19.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
20.	Saya bekerja secara teliti dan mengakui serta memperbaiki apabila melakukan kesalahan					

21.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditentukan					
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan					
23.	Saya dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan					
24.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara mandiri walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan					
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>						
25.	Saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan					
26.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
27.	Saya merasa senang dengan adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
28.	Saya merasa senang dengan sikap atasan yang selalu mendukung serta pengertian					
29.	Saya mendapatkan pujian atas pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik					
30.	Saya menerima tunjangan tambahan dari perusahaan					
31.	Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai					
32.	Saya mendapatkan imbalan atas pencapaian saya					
33.	Saya merasa puas dengan adanya prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan					
34.	Saya merasa cocok dengan rekan kerja saya					
35.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja saya					
36.	Saya mampu berkomunikasi serta berdiskusi dengan baik terhadap rekan kerja					
37.	Saya mampu berkomunikasi serta berdiskusi dengan baik terhadap atasan					



## Lampiran 2: Data Hasil Kuesioner

### Motivasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4
3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4
2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lanjutan tabel											
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4

Lanjutan tabel											
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Etika Kerja (X2)

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

Lanjutan tabel						
4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	3	3
3	3	3	2	3	3	3
4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	2	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4
4	5	3	4	4	5	3
5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	5	5
3	2	3	3	2	3	2
4	5	3	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4
5	3	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5
3	3	2	4	3	3	3
4	5	3	4	4	5	4
3	3	3	2	3	3	3
4	5	4	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4

Lanjutan tabel						
5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	2	4	4
4	4	3	5	5	4	4
4	5	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	5	4
3	4	3	3	3	3	4
3	2	3	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	4	4
5	3	4	5	4	5	4
3	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	5	5	5
2	3	2	3	3	2	3
4	4	4	5	4	4	4
5	3	4	5	5	5	4
3	3	3	4	2	2	3
4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	5	4
3	5	4	3	4	4	5
3	2	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4

### Kepuasan Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13
3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3

Lanjutan tabel												
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	2	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3



Lanjutan tabel												
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	5	3	5	3	4	3	3	3
5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

### Kinerja Karyawan (Y)

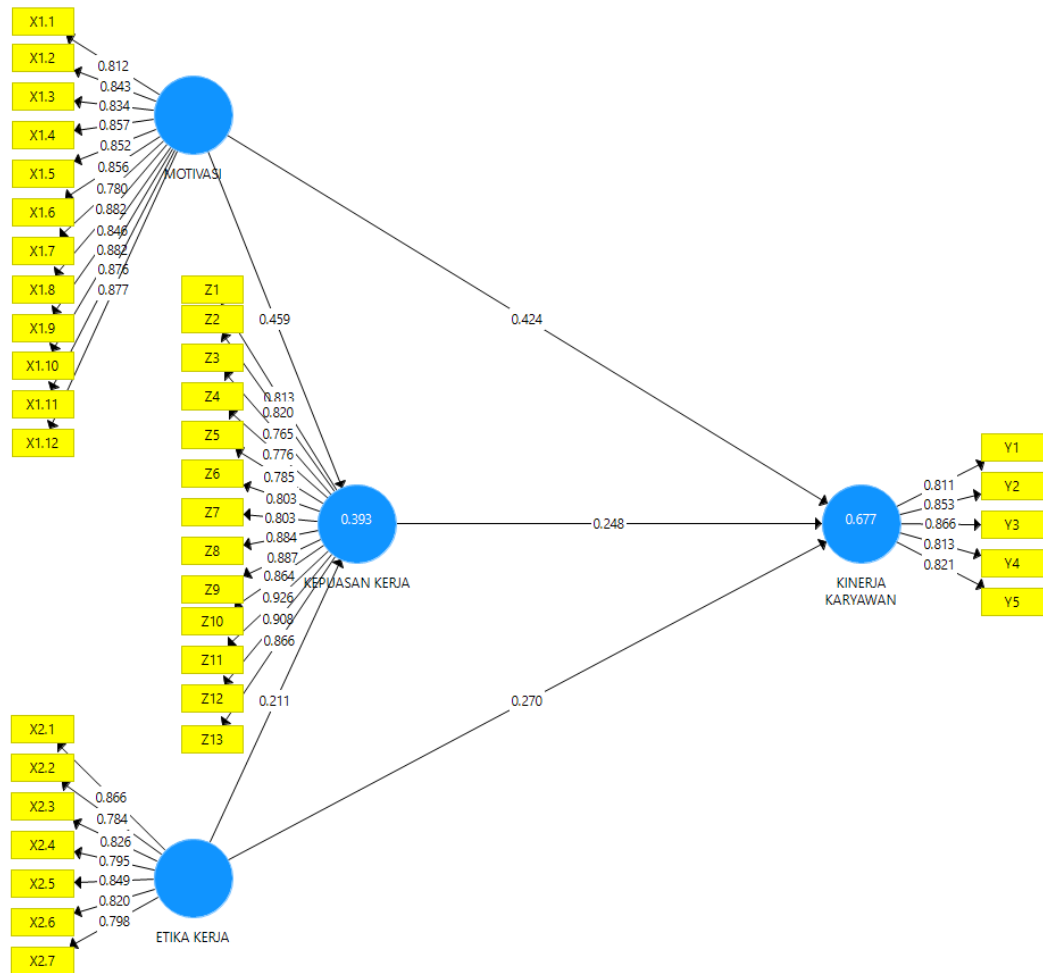
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
4	5	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
3	3	4	2	4
3	3	3	2	3
4	4	3	4	4
3	4	3	2	2
4	4	3	3	4
1	3	1	1	3
5	3	5	3	3
3	4	3	3	3
2	2	1	3	3
4	4	3	4	4
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
3	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	5	5	4	5
4	4	4	3	3
5	4	5	4	4
3	4	4	4	4
4	4	3	3	2
3	2	1	2	3
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
4	5	5	5	5
4	5	4	3	5
4	3	4	3	3
3	4	2	3	3
3	4	4	5	3
3	3	4	3	3
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
3	4	5	4	4
5	4	4	4	5

Lanjutan tabel				
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
2	3	3	3	3
4	5	5	4	5
5	5	5	4	5
3	3	2	2	3
4	5	5	5	4
5	5	5	4	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	4
1	1	1	3	3
5	4	4	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	5	4
4	4	4	4	4
2	4	4	3	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	4
4	4	5	3	4
5	5	4	4	5
4	5	4	5	5
5	5	4	4	5
3	4	3	2	3
5	4	5	4	5
3	3	3	3	3
3	4	5	4	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
3	4	4	3	4
3	5	4	3	5
4	4	3	3	4
4	3	5	3	4

Lanjutan tabel				
5	5	5	5	5
3	4	4	3	4
4	5	4	5	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
2	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
2	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
3	3	3	4	4
2	4	3	3	4
4	4	4	4	4
3	3	3	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
5	5	5	3	4
4	4	3	3	3
4	5	5	4	4
2	3	1	3	3
4	4	4	3	3
5	5	4	4	5
3	3	2	2	3
5	4	5	5	5
5	4	3	4	3
3	4	3	3	4
4	4	4	4	5
5	5	4	5	5
3	4	4	4	5
4	4	4	4	4

### Lampiran 3: Hasil Output SmartPLS

#### Outer Model



#### Nilai Outer Loadings

Variabel	Motivasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.812				Valid
X1.2	0.843				Valid
X1.3	0.834				Valid
X1.4	0.857				Valid
X1.5	0.852				Valid
X1.6	0.856				Valid
X1.7	0.780				Valid
X1.8	0.882				Valid

<b>Lanjutan tabel</b>					
<b>X1.9</b>	0.846				<b>Valid</b>
<b>X1.10</b>	0.882				<b>Valid</b>
<b>X1.11</b>	0.876				<b>Valid</b>
<b>X1.12</b>	0.877				<b>Valid</b>
<b>X2.1</b>		0.866			<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>		0.784			<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>		0.826			<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>		0.795			<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>		0.849			<b>Valid</b>
<b>X2.6</b>		0.820			<b>Valid</b>
<b>X2.7</b>		0.798			<b>Valid</b>
<b>Z1</b>			0.813		<b>Valid</b>
<b>Z2</b>			0.820		<b>Valid</b>
<b>Z3</b>			0.765		<b>Valid</b>
<b>Z4</b>			0.776		<b>Valid</b>
<b>Z5</b>			0.785		<b>Valid</b>
<b>Z6</b>			0.803		<b>Valid</b>
<b>Z7</b>			0.803		<b>Valid</b>
<b>Z8</b>			0.884		<b>Valid</b>
<b>Z9</b>			0.887		<b>Valid</b>
<b>Z10</b>			0.864		<b>Valid</b>
<b>Z11</b>			0.926		<b>Valid</b>
<b>Z12</b>			0.908		<b>Valid</b>
<b>Z13</b>			0.866		<b>Valid</b>
<b>Y1</b>				0.811	<b>Valid</b>
<b>Y2</b>				0.853	<b>Valid</b>
<b>Y3</b>				0.866	<b>Valid</b>
<b>Y4</b>				0.813	<b>Valid</b>
<b>Y5</b>				0.821	<b>Valid</b>

*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Motivasi (X1)</b>	0.965	0.965	0.969	0.723
<b>Etika Kerja (X2)</b>	0.919	0.920	0.935	0.673
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.965	0.967	0.969	0.706
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.890	0.893	0.919	0.694

*Cross Loading*

	<b>Motivasi (X1)</b>	<b>Etika Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.812</b>	0.640	0.563	0.597
<b>X1.2</b>	<b>0.843</b>	0.587	0.558	0.618
<b>X1.3</b>	<b>0.834</b>	0.621	0.449	0.632
<b>X1.4</b>	<b>0.857</b>	0.633	0.521	0.643
<b>X1.5</b>	<b>0.852</b>	0.577	0.513	0.652
<b>X1.6</b>	<b>0.856</b>	0.590	0.539	0.690
<b>X1.7</b>	<b>0.780</b>	0.556	0.532	0.677
<b>X1.8</b>	<b>0.882</b>	0.611	0.511	0.686
<b>X1.9</b>	<b>0.846</b>	0.522	0.501	0.628
<b>X1.10</b>	<b>0.882</b>	0.625	0.504	0.625
<b>X1.11</b>	<b>0.876</b>	0.669	0.521	0.649
<b>X1.12</b>	<b>0.877</b>	0.593	0.493	0.709
<b>X2.1</b>	0.645	<b>0.866</b>	0.448	0.597
<b>X2.2</b>	0.523	<b>0.784</b>	0.426	0.594
<b>X2.3</b>	0.529	<b>0.826</b>	0.386	0.508
<b>X2.4</b>	0.576	<b>0.795</b>	0.499	0.556
<b>X2.5</b>	0.544	<b>0.849</b>	0.443	0.589
<b>X2.6</b>	0.643	<b>0.820</b>	0.422	0.652
<b>X2.7</b>	0.594	<b>0.798</b>	0.447	0.525
<b>Z1</b>	0.469	0.465	<b>0.813</b>	0.549

<b>Lanjutan tabel</b>				
<b>Z2</b>	0.525	0.462	<b>0.820</b>	0.541
<b>Z3</b>	0.439	0.308	<b>0.765</b>	0.504
<b>Z4</b>	0.470	0.378	<b>0.776</b>	0.509
<b>Z5</b>	0.396	0.318	<b>0.785</b>	0.493
<b>Z6</b>	0.497	0.458	<b>0.803</b>	0.536
<b>Z7</b>	0.503	0.438	<b>0.803</b>	0.578
<b>Z8</b>	0.544	0.508	<b>0.884</b>	0.559
<b>Z9</b>	0.486	0.499	<b>0.887</b>	0.523
<b>Z10</b>	0.539	0.475	<b>0.864</b>	0.551
<b>Z11</b>	0.570	0.521	<b>0.926</b>	0.571
<b>Z12</b>	0.589	0.501	<b>0.908</b>	0.612
<b>Z13</b>	0.579	0.520	<b>0.866</b>	0.569
<b>Y1</b>	0.624	0.596	0.529	<b>0.811</b>
<b>Y2</b>	0.623	0.565	0.575	<b>0.853</b>
<b>Y3</b>	0.719	0.682	0.559	<b>0.866</b>
<b>Y4</b>	0.592	0.502	0.573	<b>0.813</b>
<b>Y5</b>	0.624	0.573	0.476	<b>0.821</b>

**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi (X1)</b>	0.969	0.965	<b>Reliabel</b>
<b>Etika Kerja (X2)</b>	0.935	0.919	<b>Reliabel</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.969	0.965	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.919	0.890	<b>Reliabel</b>

**R-Square**

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>
Kepuasan Kerja	0.393
Kinerja Karyawan	0.677



**Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Motivasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.423	0.094	4.532	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.270	0.273	0.093	2.906	0.004
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.459	0.464	0.088	5.244	0.000
Etika Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.211	0.213	0.090	2.358	0.019
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.248	0.247	0.060	4.164	0.000

**Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Motivasi (X1) ->Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.114	0.114	0.033	3.487	0.001
Etika Kerja (X2)	0.052	0.054	0.028	1.874	0.062

-> Kepuasan Kerja (Z) - > Kinerja Karyawan (Y)					
---	--	--	--	--	--

## Lampiran 4: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Adinda Nur Aini  
NIM : 19510029  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	15%	6%	7%

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

Malang, 12 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 5: Rekap Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510029  
Nama : Adinda Nur Aini  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 November 2022	Konsultasi terkait BAB 1	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	9 November 2022	Revisi BAB 1	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	11 Januari 2023	Konsultasi terkait BAB 2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	18 Januari 2023	Revisi BAB 2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	19 Januari 2023	ACC BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	13 Maret 2023	Konsultasi terkait kuesioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	6 Juni 2023	Konsultasi terkait BAB 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	9 Juni 2023	Konsultasi terkait BAB 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang,  
Dosen Pembimbing

**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

## **Lampiran 6: Biodata Peneliti**

### **Identitas Diri**

Nama : Adinda Nur Aini  
Tempat, tanggal lahir : Kediri, 15 Juni 2001  
Alamat : Dsn. Gondang Ds. Sekoto Kec. Badas Kab. Kediri  
Jawa Timur  
Email : [adindaaini613@gmail.com](mailto:adindaaini613@gmail.com)  
No. Telepon : 083854571991

### **Riwayat Pendidikan Formal**

1. 2007-2013 : MI Plus Bustanul Ulum Tuglur
2. 2013-2016 : MTsN 1 Pare Kediri
3. 2016-2019 : MAN 4 Kediri
4. 2019-2023 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Riwayat Pendidikan Non Formal**

1. 2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

## Lampiran 6: Dokumentasi

