Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

SKRIPSI

Ditulis oleh:

Nama	: Andika Jani Alkautsar
Nomor Mahasiswa	: 21311173
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2024

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Andika Jani Alkautsar
Nomor Mahasiswa	: 21311173
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperolah gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang perfetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa peryataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 24 April 2025

Penulis



Andika Jani Alkautsar

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Nama	: Andika Jani Alkautsar
Nomor Mahasiswa	: 21311173
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 April 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Suhartini, Dra., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh : Andika Jani Alkautsar

Nomor Mahasiswa : 21311173

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Kamis 08 Mei 2025

Pembimbing TA : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yaitu Bapak Muhyidin dan Ibu Sudiyem yang senantiasa memberika semangat dan dukungan bagi penulis. Rasa terimakasih yang tak terhinga karena telah memberikan seluruh kasih sayang kepada penulis dan perjuangan yang begitu besar yang telah diberikan. Doa-doa yang telah engkau panjatkan sebagai pengiring perjuangan penulis dalam menempuh perkuliahan. Nasihat dan bimbingan yang selalu menjadi pedoman penulis agar tetap berada dalam jalan yang benar dan menjadikan prinsip yang kuat untuk mengapai cita-cita.

HALAMAN MOTTO

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali."
(HR Tirmidzi)

"Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa."
(Ridwan Kamil)

“Sukses adalah ketika kita bisa menjadi diri sendiri dan melakukan yang terbaik.”
(Imam Al-Ghazali)

“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”

Andika Jani Alkautsar

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

andika.jani03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 149 responden yang merupakan karyawan Generasi Z yang beragama Islam. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi antara etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.*

"The Influence of Islamic Work Ethics and Work Environment on Generation Z Employee Performance through Work Motivation as a Mediating Variable"

Andika Jani Alkautsar

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

andika.jani03@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics and work environment on the performance of Generation Z employees through work motivation as a mediating variable. The method used in this study is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The sample in this study consisted of 149 respondents who were Generation Z employees who were Muslim. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 3 software. The results of the study show that Islamic work ethics and the work environment have a positive and significant influence on employee performance. Islamic work ethics has a positive and significant influence on work motivation, but the work environment does not have an influence on work motivation. work motivation has a positive and significant influence on employee performance, but work motivation is not proven to be a mediating variable between Islamic work ethics and work environment on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Islamic Work Ethics, Work Environment, Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahi rabbil 'alamin, puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan kemudahan yang diberikan selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri teladan sepanjang zaman, semoga kita senantiasa dapat meneladani akhlak beliau dalam kehidupan sehari-hari.
3. Orang tua tercinta yaitu Bapak Muhyidin dan Ibu Sudiyem, yang telah menjadi pilar utama dalam hidup penulis. Terima kasih atas segala cinta, doa, pengorbanan, dan kesabaran yang tiada pernah terputus sejak awal hingga saat ini.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Abdur Rafik S.E. M.Sc., selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Suhartini, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar dan penuh perhatian membimbing penulis, memberikan masukan, saran, serta kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, koreksi, serta evaluasi yang sangat berarti bagi penyempurnaan skripsi ini.
9. Dosen-dosen Program Studi Manajemen FBE UII, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta inspirasi selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal penting untuk langkah selanjutnya.
10. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi yang berpengaruh dalam proses perkuliahan.
11. Para sahabat terdekat Faqih, Ichsan, Irfan, Jidan, Rafi Atalah, Rafi Setya, Raihan, Ranjika, Rico, Rizqullah, Surya, Ravel, Ammar, Regiano, Mizan, Fathan, Andri, dan Hasan yang selalu memberikan dukungan dan menjadi penghibur penulis.
12. Sahabat yang senantiasa bersama dari semester satu hingga akhir perkuliahan Swastuti (Caca), Nevlin, Cinta, dan Dyah yang selalu memberikan dukungan, memberikan motivasi, dan menjadi tempat berbagi suka dan duka.

13. Teman-teman KKN unit 68 yang telah memberikan banyak pengalaman berharga dan mempelajari berbagai hal baik.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan Universitas Islam Indonesia, atas kebersamaan, diskusi, dan motivasi selama masa kuliah.
15. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner, serta memberikan data yang sesuai dalam penelitian ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca dan mengkajinya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 22 April 2025



Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah atau Identifikasi Masalah 5
1.3 Pertanyaan penelitian 7
1.4 Batasan Penelitian 8
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 10
BAB II 12
KAJIAN PUSTAKA 12

2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.2 Etika Kerja Islam 13
2.1.3 Lingkungan Kerja 20
2.1.4 Kinerja Karyawan 27
2.1.5 Motivasi Kerja 32
2.2 Penelitian Terdahulu 38
2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 38
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 44
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja 50
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja 56
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 63
2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 69
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 76
2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian 84
2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 84
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 86
2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja 88
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja 90
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 92

2.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 93
2.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 95
2.4 Model Penelitian 97
BAB III 99
METODE PENELITIAN 99
3.1 Pendekatan Penelitian 99
3.2 Populasi dan Sampel 100
3.2.1 Populasi 100
3.2.2 Sampel 100
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 102
3.3.1 Variabel Penelitian 102
3.3.2 Definisi Operasional Variabel 103
3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data 106
3.4.1 Jenis Data 106
3.4.2 Metode Pengumpulan Data 107
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 108
3.5.1 Uji Validitas Instrumen 108
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen 109
3.6 Teknik Analisis Data 110
3.6.1 Analisis Deskriptif 110
3.6.2 Structural Equation Modeling (SEM) 110

3.6.3 *Partial Least Squares (PLS)* 111
3.6.4 *Outer Model* (Model Pengukuran atau *Measurement Model*) 112
3.6.5 *Inner Model* (Model Struktural atau *Structural Model*) 114
BAB IV 117
HASIL DAN PEMBAHASAN 117
4.1 Deskripsi Sampel/Objek Penelitian 117
4.1.1 Pengumpulan data 117
4.2 Analisis Deskriptif 118
4.2.1 Jenis Kelamin 118
4.2.2 Usia 120
4.2.3 Status Pernikahan 122
4.2.4 Pendidikan Terakhir 124
4.2.5 Status Pekerjaan 125
4.2.6 Lama Bekerja / Masa Kerja 127
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 128
4.3.1 Hasil Analisis Variabel Etika Kerja Islam 130
4.3.2 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja 132
4.3.3 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan 134
4.3.4 Hasil Analisis Variabel Motivasi 136
4.4 Analisis *Structural Equation Model* dengan SmartPLS 138
4.4.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) 138
4.4.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 145
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 155

4.5.1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 155
4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 158
4.5.3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja..... 162
4.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja..... 166
4.5.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 170
4.5.6. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan 173
4.5.7. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 176
BAB V..... 180
KESIMPULAN DAN SARAN..... 180
5.1 Kesimpulan..... 180
5.2 Saran..... 181
5.3 Implikasi..... 182
DAFTAR PUSTAKA..... 183
LAMPIRAN..... 193

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan 42

Tabel 2.2 Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan 48

Tabel 2.3 Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja..... 54

Tabel 2.4 Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja..... 60

Tabel 2.5 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan..... 67

Tabel 2.6 Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam, dan Kinerja Karyawan 73

Tabel 2.7 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan 81

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 104

Tabel 4.1 Kuesioner Responden.....117

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 118

Tabel 4.3 Usia Responden..... 120

Tabel 4.4 Status Pernikahan Responden 122

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden..... 124

Tabel 4.6 Status Pekerjaan Responden..... 125

Tabel 4.7 Masa Kerja Responden..... 127

Tabel 4.8 Kategori Kelas Interval 129

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Etika Kerja Islam 130

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja 132

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan 134

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi 136

Tabel 4.13 Uji Indikator *Outer Loading* 140

Tabel 4.14 Nilai *Cross Loading* 142

Tabel 4.15 Nilai Uji Reliabilitas..... 144

Tabel 4.16 Nilai R^2 145

Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis..... 148

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian 97

Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden 119

Gambar 4.2 Diagram Usia Responden..... 121

Gambar 4.3 Status Pernikahan Responden 123

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden..... 124

Gambar 4.5 Status Pekerjaan Responden..... 126

Gambar 4.6 Masa Kerja Responden..... 127

Gambar 4.7 *Outer Models*..... 139

Gambar 4.8 Koefisien Jalur..... 147

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 194

Lampiran 2 Karakteristik Responden 201

Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden 204

Lampiran 4 Tabulasi Data Mentah Hasil Kuesioner 206

Lampiran 5 *Outer Model* 222

Lampiran 6 *Inner Model* 227

Lampiran 7 Surat Pengantar Penelitian 229

Lampiran 8 Sampel Bukti Penelitian 230

Lampiran 9 Biodata Peneliti 233

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini telah mendorong perkembangan zaman terutama pada dunia kerja. Saat ini perubahaan yang paling terlihat adalah mulai berkembangnya generasi Z yang sebagian besar sudah memasuki dunia kerja, walaupun sebagian lainnya masih berada di jenjang pendidikan. Generasi Z adalah generasi yang lahir di antara awal tahun 1997 sampai dengan tahun 2012. Generasi ini dikenal berbeda dengan generasi sebelumnya karena lahir di saat pesatnya perkembangan teknologi terutama internet, sehingga menimbulkan keunikan atau karakteristik tersendiri (Karina *et al*., 2021). Oleh sebab itu, sangat penting memahami Generasi Z dalam kaitannya dunia kerja, agar suatu organisasi dapat memaksimalkan kemampuan mereka. Generasi Z, yang juga dikenal sebagai *iGeneration* atau generasi internet, memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap tempat kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka memprioritaskan pertumbuhan karier, menunjukkan ambisi, dan memiliki keterampilan teknis serta bahasa yang baik (Wijoyo *et al*., 2020).

Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh signifikan pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah etika kerja Islam. Hal ini penting karena sebagian masyarakat Indonesia beragama Islam dan sangat penting bagi organisasi untuk memahami terkait etika kerja Islam. Etika kerja Islam mencakup beberapa prinsip seperti kejujuran, integritas, keadilan, kerja keras,

akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial. Bagi karyawan Generasi Z yang memegang teguh etika kerja Islam, pekerjaan tidak hanya dianggap untuk memperoleh pendapatan saja, namun sebagai bentuk kontribusi kepada masyarakat dan ibadah kepada Allah SWT. Persepsi positif terhadap etika kerja Islam dapat memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab. Etika Kerja Islam merupakan upaya yang sungguh-sungguh dengan memanfaatkan semua sumber daya, pikiran, dan mengingat Allah sebagai peran seseorang sebagai hamba, yang bertugas mengatur dunia dan berjuang untuk perbaikan diri sebagai anggota masyarakat yang terbaik (*Khairuummah*) Tasmara dalam (Rahmansyah & Zakiy, 2022).

Selain itu, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama di kalangan Generasi Z. Lingkungan kerja yang positif menjamin kenyamanan, keamanan, dan dukungan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Generasi Z terkenal mempunyai ciri-ciri yang berbeda dibandingkan generasi X dan Y, contohnya seperti keinginan memiliki pekerjaan yang mendorong fleksibilitas, otonomi dalam jalur karier mereka, dan memiliki preferensi yang kuat terhadap lingkungan kerja yang mendukung (Laka *et al*., 2024). Karakter lain yang umumnya dimiliki Gen Z adalah kemampuan multitasking atau kemampuan untuk mengerjakan banyak tugas sekaligus. Generasi ini sering kali terlibat dalam beberapa kegiatan secara bersamaan. Kini, sudah menjadi hal yang umum bagi para pelajar untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan lain di samping pendidikan formal mereka, seperti bekerja paruh waktu atau part time (Karina *et al*., 2021).

Generasi Z, yang sering disebut sebagai generasi internet, karena keterkaitan yang kuat dengan teknologi dan internet dan lebih menyukai platform digital untuk komunikasi dan mencari informasi. Generasi Z adalah orang yang terampil dalam mengerjakan banyak tugas, mampu beralih di antara tugas dengan cepat, dan menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan masalah. Generasi Z lebih tertarik pada gaya hidup yang fleksibel, beragam, dan individualistis, tidak terlalu terikat oleh norma-norma tradisional. Secara sosial, mereka sangat berkaitan dengan media sosial, terbuka terhadap inklusivitas, dan sadar akan isu lingkungan, serta lebih menyukai produk ramah lingkungan. Pada segi karier, Generasi Z mencari pekerjaan yang bermakna yang sejalan dengan nilai dan ambisi mereka. Karakteristik khas Generasi Z akan merubah cara berbisnis di masa depan. Untuk menarik dan melibatkan mereka, perusahaan harus dapat memahami karakteristik tersebut dan menyesuaikan strategi, untuk menarik perhatian Gen Z sebagai bagian dari tenaga kerja (Munir, 2023).

Motivasi kerja juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara etika kerja Islam, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana individu terdorong, antusias, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan atau aspirasi mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, hal itu dapat mengarah pada peningkatan kontribusi, produktivitas, dan peningkatan kreativitas terhadap organisasi. Beberapa faktor mempengaruhi motivasi kerja, seperti persepsi etika kerja dan lingkungan kerja di sekitarnya. Generasi Z cenderung menghargai inovasi dan kreativitas berdasarkan preferensi pribadi. Sebagai generasi baru di dunia kerja, mereka umumnya

menunjukkan motivasi tinggi, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan tingkat kinerja mereka (Hafidz & Noviyati, 2022). Penelitian oleh Octavia & Anggarani (2022) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan.

Penelitian ini mengisi kekosongan literatur mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Generasi Z, yang masih jarang dibahas. Dengan menyoroti kejujuran, integritas, kerja keras, dan tanggung jawab sosial sebagai nilai-nilai inti, penelitian ini menawarkan pandangan yang lebih dalam mengenai bagaimana nilai-nilai ini memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal penggunaan teknologi dan ekspektasi terhadap tempat kerja. Dengan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai bagaimana persepsi etika kerja Islam dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan kolaboratif bagi karyawan Generasi Z. Ini mencakup faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-hidup *(work-life balance)* yang sering diabaikan dalam penelitian sebelumnya, tetapi sangat penting bagi generasi ini. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pembinaan nilai-nilai Islam di dunia kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, damai, dan harmonis sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini penting mengingat mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim, sehingga hasil penelitian ini sangat relevan dan dapat diterapkan secara luas.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara etika kerja dan kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji dampak etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z masih terbatas, terutama dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini sangat menekankan pada perspektif etika kerja Islam karena sangat jarang penelitian yang mengangkat topik tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk melengkapi kekosongan tersebut. Dalam ajaran agama Islam, seperti halnya praktik manajemen konvensional yang menekankan para pemeluknya untuk menghargai kontrak dan perjanjian selama tidak melanggar prinsip agama. Pada dasarnya, umat Islam didorong untuk tekun dalam bekerja dan berusaha memenuhi kesepakatan yang telah dibuat kepada organisasi atau perusahaan dengan baik. Penjelasan tersebut juga dijelaskan dalam Hadits Riwayat Abu Dawud dan At-Tirmizi yang artinya "Seluruh kaum Muslimin berkewajiban memenuhi persyaratan yang telah mereka sepakati, kecuali persyaratan yang melanggar syariat sehingga mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram." (Linando, 2021).

1.2 Rumusan Masalah atau Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kebutuhan untuk memahami terkait bagaimana etika kerja Islam dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Generasi ini memiliki karakteristik tersendiri terutama dalam dunia kerja, karena mereka lebih cenderung memilih pekerjaan yang memiliki lingkungan kerja yang positif, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memahami

karakteristik tersebut. Etika kerja Islam dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan, karena etika kerja Islam lebih cenderung menjadi pedoman moral dan tertanam dalam diri seseorang, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor dari luar yang membuat seseorang nyaman atau tidak dalam bekerja. Dengan dukungan etika kerja Islam akan membentuk karakter baik dari karyawan dan ditambah dengan lingkungan kerja yang positif maka karyawan akan termotivasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Saat ini masih terdapat kekurangan tentang penelitian yang mengkaji bagaimana etika kerja Islam dan lingkungan kerja berinteraksi dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat ditentukan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukan etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja pada generasi sebelumnya, Namun, belum diketahui apakah etika kerja Islam dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Generasi Z.
2. Lingkungan kerja yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, tidak banyak yang mengetahui seberapa signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Generasi Z.
3. Etika kerja Islam mengajarkan prinsip-prinsip seperti tanggung jawab sosial, kejujuran, kerja keras, dan integritas. Namun, pengaruh nilai-nilai tersebut terhadap motivasi Generasi Z belum dieksplorasi secara mendalam.

4. Banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan. Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi Generasi Z.
5. Motivasi kerja akan mendukung kinerja karyawan melalui etika kerja Islam dan lingkungan kerja, Namun, hubungan antara motivasi kerja dan pengaruhnya sebagai mediator terkait etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z belum diketahui dengan jelas.

1.3 Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Generasi Z?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z?
3. Bagaimana pengaruh etika Islam terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan Generasi Z?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Generasi Z?

1.4 Batasan Penelitian

1. Variabel Penelitian

   - Variabel bebas (*Independent Variabel*)

     - Etika Kerja Islam

       Etika Kerja Islam yang diteliti akan dibatasi pada prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, keadilan, kerja keras, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial.

     - Lingkungan Kerja

       Lingkungan kerja yang diteliti akan mencakup aspek-aspek seperti kenyamanan, keamanan, dukungan sosial, fleksibilitas, inklusivitas, dan peluang pengembangan diri.

   - Variabel Mediasi (*Mediating Variable*)

     - Motivasi Kerja

       Penelitian akan membatasi pengukuran motivasi kerja pada faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja.

   - Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

     - Kinerja Karyawan Generasi Z

       Pengukuran kinerja karyawan akan dibatasi pada aspek-aspek yang dapat diukur melalui kuesioner, seperti produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap tim.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan yang termasuk dalam Generasi Z yang beragama muslim dan memegang teguh ajaran Islam (lahir antara tahun 1997 dan 2012).

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
3. Menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
6. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan Generasi Z.
7. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Generasi Z.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, baik secara praktis maupun teoritis. Berikut adalah manfaat penelitian yang diharapkan:

1. Manfaat Teoritis

   Mengembangkan ilmu pengetahuan, dengan membahas terkait pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi Generasi Z. Maka penelitian ini akan memperbanyak literatur yang ada dan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi suatu organisasi untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dan mengimplementasikan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang efektif terutama untuk Generasi Z muslim. Dengan memahami pentingnya etika kerja Islam dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, dengan memahami bahwa kebutuhan spiritual merupakan hal yang penting maka perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan atau peraturan perusahaan agar terciptanya keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kewajiban sebagai umat muslim. Organisasi juga perlu mempertimbangkan pentingnya lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk mempertahankan karyawan Generasi Z.

3. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya, karena masih jarang penelitian yang menggabungkan antara keempat variabel yaitu etika kerja Islam, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai pondasi awal untuk pengembangan ilmu pengetahuan baru. Selain itu, identifikasi keterbatasan dan rekomendasi, penelitian ini memberikan informasi terkait apa saja yang menjadi hambatan dan keterbatasan, sehingga dapat dijadikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya tidak terjebak dalam permasalahan yang sama serta dapat menciptakan kualitas yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk memenuhi tujuan suatu organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai macam kegiatan, seperti mengevaluasi lingkungan persaingan perusahaan dan menyusun pekerjaan dan tim untuk melaksanakan strategi perusahaan secara efektif dan mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen SDM juga melibatkan pencarian, perekrutan, dan pemilihan individu yang tepat untuk suatu pekerjaan. Sehingga diperlukan pelatihan, motivasi, evaluasi kinerja, menetapkan paket kompensasi untuk mempertahankan karyawan, dan mempersiapkan mereka untuk memimpin organisasi di masa depan (Snell & Morris, 2019).

Organisasi sangat bergantung pada orang-orangnya. Mereka harus menarik, mengelola, dan mengembangkan karyawan yang berbakat, terampil, dan termotivasi, mengelola kinerja dengan baik, memberi penghargaan kepada mereka berdasarkan kontribusi mereka, membina hubungan positif di tempat kerja, dan memastikan kesejahteraan mereka. Hal ini, pada dasarnya, mendefinisikan inti dari manajemen sumber daya manusia (SDM) (Armstrong & Taylor, 2023).

Human capital manajemen (HCM) adalah strategi untuk mengelola karyawan dengan mengakui nilai mereka dan mengukur atau menilai nilai tersebut. Manajemen ini memandang karyawan sebagai aset yang berharga untuk

memperoleh keunggulan kompetitif pada organisasi. HCM berpusat pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan potensi untuk pertumbuhan dan inovasi yang dibawa individu ke suatu organisasi, dan nilai tambah yang mereka hasilkan. HCM menganggap karyawan sebagai aset yang harus dikembangkan melalui perekrutan, manajemen bakat, dan inisiatif pelatihan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan modal manusia organisasi untuk memastikan keberhasilan bisnis jangka pendek dan jangka panjang serta keunggulan kompetitif (Armstrong & Taylor, 2023).

Aspek etika SDM artinya memenuhi tanggung jawab sosial, yang mencakup kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan pengambilan keputusan etis terkait kebutuhan orang-orang di dalam organisasi dan masyarakat sekitar. Etika dalam konteks SDM berkaitan dengan pengambilan pilihan tentang tindakan yang paling tepat. Hal ini dapat dipahami melalui kerangka kerja yang menguraikan berbagai pendekatan, yang dapat diperluas untuk mencakup prinsip-prinsip utama yang mempengaruhi perilaku etis, seperti keadilan, kejujuran, dan perlakuan yang setara (Armstrong & Taylor, 2023).

2.1.2 Etika Kerja Islam

Istilah kata "*ethos*" berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang artinya kepercayaan terhadap sesuatu, karakter, watak, dan kepribadian. Konsep ini tidak hanya berlaku bagi individu, tetapi juga bagi kelompok dan seluruh masyarakat. Kata ethos juga terkait dengan "etika" d an "etiket", yang berkaitan dengan gagasan moralitas atau nilai-nilai tentang baik dan buruk. Oleh karena itu, etos merupakan perwujudan rasa gairah atau semangat yang kuat (Hamsani, 2020).

Etika kerja Islam adalah nilai-nilai yang berlandaskan ajaran Islam yang menjadi pedoman bagi umat Islam dalam berperilaku di tempat kerja. Etika ini tidak hanya berfokus pada profesionalisme, tetapi juga memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan kewajiban moral kepada Allah SWT. Dalam Islam, etika kerja bukan hanya tentang meraih hasil atau menghasilkan uang, namun jaul lebih penting karena mereka fokus pada bagaimana bekerja dapat menjadi bentuk ibadah dan cara untuk meraih keridhaan Allah SWT Tasmara (2002).

Etika kerja Islam adalah nilai-nilai moral dan spiritual yang berlandaskan pada ajaran Islam dari Al-Qur'an dan Hadits. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi umat Islam dalam berperilaku dengan baik di tempat kerja, baik ketika berhubungan dengan orang lain maupun dalam memenuhi tanggung jawab kepada Allah SWT. Etika ini juga mencakup bagaimana seseorang memperlakukan rekan kerja, atasan, bawahan, dan pelanggan dengan adil, hormat, dan penuh kasih sayang, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam. Dengan demikian, penerapan etika kerja Islam di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan penuh integritas (Mas'ud, 2004)

Menurut Ali etika kerja Islam menekankan pentingnya ketekunan, kerja sama tim, inovasi, dan akuntabilitas moral (Widyarini & Muafi, 2021). Prinsip-prinsip ini juga mempengaruhi cara seorang Muslim menjalani tugas sehari-hari dan keputusan dalam pekerjaan. Penelitian dalam etika bisnis menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi yang dianut karyawan memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan rekan kerja mereka di dalam organisasi (De Clercq *et al*., 2019).

Bagi umat Islam, kerja dipahami sebagai niat tulus untuk mencapai hasil terbaik atau kinerja maksimal, bukan sekadar puas dengan hasil sementara. Penghargaan Islam yang tinggi terhadap nilai kerja menunjukkan bahwa setiap tugas yang dilakukan dengan tujuan atau niat baik akan memuliakan individu di mata Allah SWT (Widyarini & Muafi, 2021).

Etos kerja Islam bersifat praktis, seimbang, komprehensif. Dalam Islam, etika mencakup lebih dari sekadar moralitas agama dalam suatu tindakan tertentu artinya etika meluas ke setiap aspek kehidupan, termasuk dimensi moral, spiritual, fisik dan bahkan duniawi yang meliputi kolektif, intelektual, personal, dan emosional (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011).

Pandangan Islam memandang etos kerja sebagai refleksi langsung dari keimanan seseorang, yang berakar pada inti keyakinan Islam. Ini berarti bahwa nilai-nilai Islam tentang pekerjaan sangat terkait erat dengan keyakinan agama seorang Muslim. Etos kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang didorong oleh keimanan ini akan berusaha menghindari tindakan-tindakan yang dilarang dalam hukum Islam, sebaliknya bertujuan untuk mendatangkan berkah dan manfaat bagi setiap orang yang terlibat (Asifudin, 2004).

Etika Kerja Islam sebagai sistem nilai yang berasal dari ajaran Islam, khususnya dari Al-Qur'an dan Hadis, yang menekankan bahwa kerja adalah tanggung jawab individu terhadap Allah dan masyarakat. Etika kerja Islam bukan hanya menekankan pada hasil akhir dari pekerjaan, melainkan juga pada niat, kejujuran, dan cara melaksanakan pekerjaan tersebut secara etis dan bermoral. Kerja dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah (ibadah) dan merupakan

sarana untuk mencapai keadilan sosial, kemandirian ekonomi, serta keseimbangan spiritual dan material (Ali, 1992).

Menurut Tasmara (2002) terdapat beberapa indikator yang mendefinisikan Etika Kerja Islam, antara lain:

a. *Professional and honest* (Profesional dan jujur)
   Bekerja secara profesional berarti menjalankan tugas dengan keahlian, disiplin, dan dedikasi tinggi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kejujuran dalam bekerja mencerminkan integritas moral, tidak melakukan kecurangan, serta berkata dan bertindak sesuai kebenaran.
b. *Good and helpful* (Baik dan bermanfaat)
   Sikap baik mencerminkan akhlak terpuji dalam berinteraksi dengan sesama, termasuk atasan, rekan kerja, maupun pelanggan. Suka menolong berarti memiliki kepedulian sosial dan siap memberikan bantuan kepada orang lain dalam lingkungan kerja, tanpa mengharapkan imbalan.
c. *Learn from experience* (Belajar dari pengalaman)
   Etika kerja Islam mendorong individu untuk senantiasa memperbaiki diri melalui pembelajaran dari kesalahan atau keberhasilan sebelumnya. Ini mencerminkan sikap terbuka terhadap evaluasi dan keinginan untuk terus berkembang secara spiritual dan profesional.
d. *Trust and responsible* (Amanah dan bertanggung jawab)
   Amanah berarti dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas, menjaga rahasia, dan memelihara kepentingan orang lain. Tanggung jawab berarti siap menerima konsekuensi atas tindakan atau pekerjaan yang dilakukan, serta menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu.

Menurut Mas'ud (2004) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja Islam, secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tujuh poin utama, antara lain:

a. *The value of work* (Nilai pekerjaan)
   Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan cara yang halal memiliki nilai spiritual dan moral yang tinggi.
b. *Dedication to a task is a virtue* (Dedikasi pada suatu tugas adalah suatu kebajikan)
   Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati sebagai bentuk amanah yang harus dijaga.
c. *A good job* (Pekerjaan yang bagus)

Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara halal, profesional, dan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, serta dilakukan dengan integritas.

d. Truth and justice in the workplace (Kebenaran dan keadilan di tempat kerja)
Kejujuran dan keadilan merupakan prinsip utama dalam Islam, hal ini mencakup kejujuran dalam melaksanakan tugas, adil dalam perlakuan terhadap rekan kerja, dan tidak melakukan penipuan.

e. Earn more than enough (Hasilkan lebih dari cukup)
Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras agar bisa memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, bahkan lebih dari itu, agar dapat berbagi dengan sesama melalui sedekah dan zakat.

f. Cooperation and consultation (Kerjasama dan konsultasi)
Islam menekankan pentingnya bekerja sama dalam kebaikan dan menyelesaikan persoalan melalui musyawarah. Ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

g. Work is a way to earn a livelihood and ownership (Bekerja adalah cara untuk mencari penghidupan dan kepemilikan)
Bekerja adalah cara yang sah dalam Islam untuk memperoleh penghasilan dan memiliki harta, sekaligus menjadi sarana untuk mencapai kemandirian ekonomi dan kesejahteraan hidup.

Terdapat 7 dimensi Etika Kerja Islam menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) yang terdiri dari beberapa poin dan artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. *Work intentions* (Niat Kerja) artinya niat di balik akan mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan. Islam mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas, jujur dan tulus serta menyelaraskan tujuan mereka dengan nilai-nilai Islam.
b. *Trusteeship* (Utusan) artinya kita bertindak sebagai perwakilan atau utusan dari tempat kerja kita. Sehingga, kita harus bekerja dengan tekun dengan menjaga sumber daya yang dipercayakan kepada kita.
c. *Work type* (Jenis Pekerjaan) artinya pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah, menghindari segala sesuatu yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.
d. *Work results for the Islamic Ummah* (Hasil Kerja untuk Umat Islam) artinya keuntungan yang diperoleh dari pekerjaan dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan kemakmuran umat Islam.
e. *Cooperation and Collaboration* (Kerjasama dan Kolaborasi) artinya agama Islam menekankan pentingnya kerja sama dan saling mendukung di tempat kerja, mendorong individu untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
f. *Justice and Fairness* (Keadilan dan Kesetaraan) artinya prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan adalah hal yang menjadi landasan, kemudian kita juga harus menghindari sikap pilih kasih atau memihak dalam semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

g. *Work as the only source of ownership* (Pekerjaan sebagai satu-satunya sumber kepemilikan) artinya pekerjaan dipandang sebagai cara yang halal untuk mencari nafkah, sehingga setiap orang didorong untuk terus berupaya memenuhi kebutuhan dan dapat membantu umat muslim.

Menurut Asifudin (2004), indikator etika kerja Islam mencakup beberapa prinsip utama, antara lain:

a. Kerja sebagai ibadah
   Bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah, bukan sekadar aktivitas duniawi.
b. Kerja sebagai amanah
   Pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran dan integritas.
c. Kerja sebagai aktualisasi diri
   Melalui kerja, seseorang dapat mengembangkan potensi, bakat, dan keterampilan yang dimiliki.
d. Bekerja secara profesional
   Etika kerja Islam menuntut seseorang untuk bekerja dengan keahlian, kompetensi, dan standar yang tinggi, serta menjaga kualitas dan hasil pekerjaan secara maksimal.
e. Disiplin dalam bekerja
   Kedisiplinan menunjukkan komitmen terhadap waktu, aturan, dan tanggung jawab. Seorang Muslim dituntut untuk tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
f. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
   Seorang Muslim harus bertanggung jawab penuh atas tugas dan kewajibannya, baik dalam proses maupun hasil kerja.
g. Jujur dan adil dalam bekerja
   Dalam bekerja, seseorang harus menghindari kecurangan, manipulasi, dan perlakuan tidak adil terhadap rekan kerja atau pihak lain.
h. Menjauhi pekerjaan yang haram
   Menghindari segala bentuk pekerjaan yang dilarang dalam Islam, seperti riba, penipuan, dan eksploitasi.
i. Berorientasi pada kualitas dan hasil
   Fokus untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan bermanfaat, bukan sekadar menyelesaikan tugas.
j. Semangat berkompetisi secara sehat
   Berusaha menjadi yang terbaik dalam pekerjaan tanpa menjatuhkan orang lain, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai sportivitas.
k. Menghindari sikap malas, menunda, dan bermalas-malasan
   Menjauhi kebiasaan buruk yang dapat menghambat produktivitas dan merugikan diri sendiri maupun orang lain.
l. Tidak mengandalkan keberuntungan, tetapi usaha dan doa

Mengandalkan kerja keras yang disertai dengan doa kepada Allah, bukan semata-mata berharap pada nasib atau keberuntungan.

Ali (1992) mengembangkan skala etika kerja Islam yang terdiri dari 17 item, yang mencerminkan nilai-nilai utama dalam etika kerja Islam yang diidentifikasi ke beberapa indikator utama yang kurang lebih artinya artiya seperti berikut:

a. Kemalasan adalah sifat buruk
   Islam mendorong umatnya untuk aktif dan produktif, sehingga kemalasan dianggap sebagai penghalang kesuksesan dan bertentangan dengan ajaran agama.
b. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
   Menunjukkan komitmen dan kesungguhan dalam bekerja dipandang sebagai perbuatan mulia dan bernilai ibadah.
c. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
   Pekerjaan tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga harus membawa manfaat sosial.
d. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja
   Perlakuan adil kepada rekan kerja dan berbagi rezeki mencerminkan nilai-nilai Islam.
e. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
   Didorong untuk bekerja keras agar bisa memenuhi kebutuhan pribadi dan memberi kontribusi pada masyarakat.
f. Harus melaksanakan pekerjaan yang terbaik dari kemampuan
   Setiap pekerjaan harus dilakukan secara maksimal, sebagai bentuk amanah dan tanggung jawab.
g. Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan social
   Bekerja membantu individu berkembang dan memperkuat hubungan sosial, bukan semata-mata tujuan akhir.
h. Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja
   Kerja memberikan tujuan dan makna dalam kehidupan manusia.
i. Lebih banyak waktu luang yang baik untuk masyarakat.
   Mengelola waktu secara efisien memberikan manfaat, termasuk memberikan waktu luang yang bisa digunakan untuk kegiatan sosial atau ibadah.
j. Hubungan manusia dalam organisasi
   Interaksi sosial di tempat kerja penting dan harus dijaga dengan akhlak mulia.
k. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk bermanfaat
   Melalui pekerjaan, seseorang bisa memberi manfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.
l. Kerja kreatif

Islam mendorong inovasi dan kreativitas dalam bekerja sebagai bentuk syukur atas akal yang diberikan Allah.

m. Setiap orang yang bekerja lebih siap untuk maju dalam hidup
   Pekerjaan membentuk karakter dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan hidup.
n. Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri
   Dengan bekerja, seseorang tidak bergantung pada orang lain dan bisa hidup dengan cara yang baik.
o. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja
   Disiplin dan tepat waktu mencerminkan profesionalisme dan integritas dalam bekerja.
p. Seseorang harus terus bekerja keras
   Islam mengajarkan untuk tidak mudah puas dan terus berusaha secara maksimal dalam kehidupan.
q. Nilai dari suatu pekerjaan
   Setiap pekerjaan memiliki nilai tersendiri, terutama jika dilakukan dengan niat yang baik dan cara yang halal.

Berdasarkan keterangan di atas, etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai dan prinsip moral yang tidak hanya mengatur hubungan antara individu dengan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan hubungan spiritual antara manusia dan Tuhannya. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan landasan untuk mengukur etika kerja Islam. Dari beberapa indikator yang telah dijelaskan, peneliti memilih menggunakan teori dan indikator dari Chanzanagh & Akbarnejad (2011) yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu *work intentions, trusteeship, work type, work results for the Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration,* dan *work as the only source of ownership.*

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan motivasi kerja seseorang. Perusahaan harus

mempertimbangkan semua aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, termasuk alat dan bahan yang digunakan, metode kerja, dan bagaimana tugas diatur dengan baik secara individu maupun dalam tim. Seseorang dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dianggap ideal jika memungkinkan individu bekerja secara efisien, aman, sehat, dan nyaman (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan situasi di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi cara mereka bekerja, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja dikatakan mendukung ketika karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efisien, maksimal, merasa lingkungannya nyaman, aman, sehat, dan kondusif terhadap produktivitas (Nitisemito, 2006).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Siagian, 2014).

Lingkungan kerja mengarah pada kondisi, budaya, dan lingkungan tempat karyawan melakukan tugasnya, yang dapat mempengaruhi perilaku, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif mendukung kolaborasi, motivasi, dan kesejahteraan, sementara lingkungan yang negatif dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Robbins, 2023).

Stres disebabkan oleh faktor lingkungan eksternal seperti politik, teknologi, dan ekonomi. Di dalam organisasi, stres dapat berasal dari tekanan seperti tindakan untuk menghindari kesalahan atau mengejar tenggat waktu, yang sering kali menyebabkan beban kerja dan tuntutan berlebihan terkait tugas. Meskipun saat ini persaingan semakin meningkat, beberapa organisasi berupaya untuk membuat strategi baru untuk mendapatkan keunggulan kompetitif seperti mempromosikan lingkungan kerja yang positif (Robins & Judge, 2023).

Lingkungan kerja merupakan suatu elemen penting dalam dunia organisasi dan manajemen yang mencakup keseluruhan kondisi di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pegawai. Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja secara langsung. Di sisi lain, aspek psikis atau non-fisik dari lingkungan kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan dan merespons kondisi sosial dan emosional di tempat kerja atau bisa juga berkaitan dengan pikiran dan jiwa karyawan terhadap lingkungan kerjanya (Wursanto, 2009).

Sedarmayanti (2009) mengelompokkan lingkungan kerja ke dalam dua aspek utama, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi dan lingkungan nyata di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Penerangan
   Cahaya yang cukup dan sesuai membantu karyawan bekerja dengan nyaman, mengurangi kelelahan mata, dan mencegah kesalahan kerja.
b. Suhu dan ventilasi
   Temperatur ruangan yang ideal serta sirkulasi udara yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.
c. Kebisingan
   Tingkat suara yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menimbulkan stres; penting untuk dikendalikan.
d. Warna dinding dan interior
   Warna ruangan berpengaruh pada suasana hati dan motivasi; misalnya, warna cerah cenderung meningkatkan semangat kerja.
e. Kebersihan dan keamanan
   Lingkungan kerja yang bersih dan aman mencegah kecelakaan serta menciptakan rasa nyaman dan profesional.
f. Tata letak dan luas ruang kerja
   Ruang kerja yang tertata rapi dan cukup luas mendukung efisiensi kerja dan interaksi antar karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (*Psikososial*)

Lingkungan kerja non fisik atau psikososial mengacu pada kualitas hubungan dan interaksi di tempat kerja. Aspek sosial dan emosional dari lingkungan kerja ini sama pentingnya dan tidak boleh diabaikan.

a. Hubungan antar karyawan
   Interaksi yang baik antar rekan kerja menciptakan kerja sama tim yang solid dan suasana kerja yang positif.
b. Hubungan antara atasan dan bawahan
   Komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antara pimpinan dan staf meningkatkan loyalitas dan motivasi.
c. Sistem komunikasi
   Saluran komunikasi yang jelas dan efektif memudahkan koordinasi dan mencegah kesalahpahaman.
d. Budaya kerja
   Nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku di perusahaan membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan secara keseluruhan.
e. Rasa aman dan penghargaan terhadap karyawan
   Karyawan yang merasa aman dan dihargai cenderung lebih loyal, produktif, dan termotivasi.

Menurut Nitisemito (2006), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh pancaindra.

a. Pencahayaan (penerangan)
   Tingkat cahaya yang cukup diperlukan agar pekerja dapat melihat dan bekerja dengan nyaman tanpa merusak mata.
b. Sirkulasi udara atau ventilasi
   Aliran udara yang baik membantu menjaga kesegaran dan kebersihan udara di lingkungan kerja.
c. Kebersihan tempat kerja
   Kondisi tempat kerja yang bersih menciptakan kenyamanan dan mengurangi risiko kesehatan.
d. Suhu udara
   Suhu yang ideal (tidak terlalu panas atau dingin) berpengaruh terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja.
e. Tingkat kebisingan
   Suara bising yang berlebihan dapat mengganggu fokus kerja dan menyebabkan stres.
f. Tata letak dan penataan peralatan kerja
   Pengaturan peralatan kerja yang ergonomis memudahkan aktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (Psikososial)
Lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja dan suasana kerja di antara karyawan.

a. Hubungan antar rekan kerja
   Kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
b. Hubungan dengan atasan
   Hubungan yang terbuka dan saling menghargai dengan atasan meningkatkan motivasi kerja.
c. Rasa aman dalam bekerja
   Perasaan aman dari ancaman fisik, tekanan psikologis, atau ketidakpastian kerja memberi ketenangan bagi karyawan.
d. Sistem komunikasi dalam organisasi
   Alur informasi yang jelas dan lancar membantu menghindari kesalahpahaman dan mempercepat proses kerja.
e. Kepemimpinan dan gaya manajerial
   Cara pemimpin mengelola dan berinteraksi mempengaruhi semangat, disiplin, dan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
    a. Bangunan tempat kerja harus dirancang tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga mengutamakan aspek keselamatan dan kenyamanan bagi para karyawan.
    b. Peralatan kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas.
    c. Fasilitas pendukung karyawan seperti ruang istirahat dan tempat ibadah perlu disediakan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan spiritual karyawan selama bekerja.
    d. Sarana transportasi yang nyaman, murah, dan mudah dijangkau, baik berupa kendaraan khusus untuk karyawan maupun transportasi umum.
2. Lingkungan kerja non-fisik
    a. Hubungan antar rekan kerja setingkat yang harmonis dan penuh rasa kekeluargaan dapat menjadi salah satu alasan karyawan merasa nyaman dan ingin tetap bekerja dalam suatu organisasi.
    b. Hubungan antara atasan dan bawahan yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kedua belah pihak perlu saling menghargai, saling menghormati, dan melakukan kerja sama yang positif.
    c. Kerja sama antar karyawan yang baik akan membantu mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2023) beberapa faktor kunci yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kurang lebih artinya, meliputi:

1. Lingkungan fisik:
    a. Pencahayaan
       Intensitas cahaya yang tinggi dan rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.
    b. Mutu udara
       Kualitas udara yang buruk dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman pada karyawan, masalah hidung, atau sakit kepala sehingga hal ini menjadi sangat penting bagi organisasi untuk menjaga kondisi udara yang baik.
    c. Suhu
       Suhu ruangan harus disesuaikan dengan kondisi atau preferensi karyawan untuk mendukung kinerja yang optimal.
    d. Kebisingan
       Kebisingan yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dengan mempersulit karyawan untuk konsentrasi terhadap tugasnya.
2. Lingkungan non-fisik:
    a. Hubungan kerja

- Hubungan kerja antara rekan kerja.
- Hubungan kerja antara manajer dan bawahan.
- Hubungan kerja antara karyawan dan atasan.

b. Kelompok lingkungan kerja
   Sekelompok individu yang saling berkomunikasi dan berinteraksi, kemudian saling memahami dan beradaptasi atau menyesuaikan diri mereka sebagai anggota tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) yang terdiri dari tujuh poin utama antara lain:

a. Pengawasan terhadap karyawan
   Pengawasan yang baik memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan serta membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan atau hambatan dalam pekerjaan.
b. Suasana di tempatkerja yang kondusif
   Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata rapi dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja, serta mengurangi stres di kalangan karyawan.
c. Sistem pemberian imbalan yang adil
   Pemberian kompensasi atau penghargaan yang sebanding dengan kinerja dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
d. Perlakuan yang baik dilingkungan kerja
   Sikap saling menghormati dan menghargai antar sesama di tempat kerja menciptakan suasana yang harmonis dan mendukung produktivitas.
e. Karyawan merasa aman ditempat kerja
   Rasa aman dari risiko fisik maupun tekanan psikologis membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan fokus.
f. Hubungan dengan anggota lain ditempat kerja
   Hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, atasan, dan bawahan memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan efektivitas komunikasi.
g. Adil dan obyektif pada karyawan
   Sikap adil dan tidak memihak dalam penilaian, perlakuan, serta pengambilan keputusan membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan keterangan di atas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau kondisi yang ada di sekitar karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang positif akan membantu para pekerja dalam melakukan pekerjaanya sehingga akan mendorong kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan landasan untuk

mengukur lingkungan kerja. Dari beberapa indikator yang telah dijelaskan, peneliti memilih menggunakan teori dan indikator dari Robbins & Judge (2023) yang terdiri dari dua indikator utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap organisasi, dengan menilai seberapa besar dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2006).

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, ketika menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengukur seberapa efektif individu melaksanakan tugasnya, baik dalam hal kualitas pekerjaan maupun jumlah yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk memastikan kinerja yang optimal, manajemen kinerja sangat penting. Hal ini melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan tujuan kinerja yang berkelanjutan, dengan komunikasi rutin antara karyawan dan atasan mereka untuk membimbing dan meningkatkan hasil (Mangkunegara, 2017).

Kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan (A), motivasi (M), dan kesempatan (O), yang dinyatakan sebagai: kinerja = f (A × M × O). Ini berarti bahwa kinerja seorang karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan dan motivasinya, tetapi juga pada apakah mereka memiliki kesempatan untuk

menerapkannya. Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan tidak terhambat oleh hambatan eksternal. Kinerja adalah seberapa baik seseorang dinilai oleh suatu organisasi berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan output atau hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2006).

Kinerja karyawan adalah hasil atau keluaran yang dicapai oleh individu atau tim saat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Untuk menentukan apakah kinerja karyawan baik atau tidaknya, diperlukan evaluasi kinerja untuk menilai seberapa baik kinerja mereka, baik saat ini maupun di masa lalu, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan Manajemen kinerja yang efektif memberikan informasi penting kepada para manajer untuk membantu mereka membuat keputusan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Tujuan utama manajemen kinerja adalah memastikan bahwa upaya individu dan tim berkontribusi dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Hal ini berarti menghubungkan tujuan pribadi setiap karyawan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2002).

Kinerja adalah catatan hasil atau keluaran yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan atau tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks karyawan, kinerja menggambarkan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat menerapkan dua strategi utama: pelatihan dan

pengembangan. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tertentu dan biasanya bersifat jangka pendek. Sebaliknya, pengembangan bertujuan untuk mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional jangka panjang dengan menyediakan kesempatan belajar yang membantu individu mengembangkan keterampilan dan potensi mereka di luar peran mereka saat ini (Bernardin & Russell, 1993)

Terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2006), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari empat kontribusi dan artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. *Work Quantity* (Kualitas pekerjaan)
   Keseluruhan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dengan baik dalam jangka waktu tertentu. Kualitas pekerjaan akan menunjukkan seberapa produktif seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.
b. *Work Quality* (Kuantitas pekerjaan)
   Keakuratan dan ketelitian seseorang terhadap hasil dari suatu pekerjaan, sehingga akan menunjukkan berapa tugas yang mampu diselesaikan dengan standar yang telah ditetapkan tanpa banyak kesalahan.
c. *Realibility* (Keandalan)
   Ketepatan waktu seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta kemampuan mereka untuk memberikan hasil yang konsisten.
d. *Attendance* (Kehadiran)
   Ketepatan waktu seseorang hadir di tempat kerja yang mencerminkan komitmen dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja
   Menggambarkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan.
b. Kuantitas kerja
   Menjelaskan terkait jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dari segi kecepatan maupun konsistensi.
c. Tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh komitmen, kesadaran, serta dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Kerjasama
   Menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, baik dalam tim maupun lintas divisi, guna mencapai tujuan organisasi secara harmonis.
e. Inisiatif
   Menunjukkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk mengambil tindakan atau gagasan baru tanpa harus menunggu perintah, termasuk dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan efisiensi kerja.

Robbins (2006) menguraikan beberapa indikator umum yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan kurang lebih artinya seperti berikut:

a. *Quality of work*
   Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan, bebas dari kesalahan, dan memiliki nilai yang baik.
b. *Quantity of work*
   Menilai banyaknya output atau volume pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
c. *Timeliness*
   Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
d. *Efficiency*
   Menilai sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya (waktu, biaya, tenaga) secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.
e. *Independence*
   Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak bimbingan atau supervisi dari atasan.

Dessler (2002) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. Kualitas
   Menggambarkan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang berkinerja baik menghasilkan pekerjaan dengan kesalahan minimal dan hasil yang memuaskan.
b. Produktivitas
   Menunjukkan seberapa banyak hasil kerja yang dapat dicapai dalam waktu tertentu. Produktivitas tinggi berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif.
c. Pengetahuan

Mengacu pada pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, prosedur, dan alat kerja yang digunakan. Semakin tinggi pengetahuan, semakin besar kontribusi yang dapat diberikan terhadap organisasi.

d. Kehadiran
   Merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Kehadiran yang baik mencerminkan disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas
e. Kemandirian
   Menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada bantuan atasan atau rekan kerja. Karyawan mandiri mampu mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaan secara proaktif.

Bernardin & Russell (1993), mengidentifikasi enam kriteria utama untuk menilai kinerja karyawan yang artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. Kualitas
   Tingkat kesempurnaan proses atau hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan, baik dalam hal kesesuaian dengan cara ideal untuk melaksanakan kegiatan atau pemenuhan tujuan kegiatan yang dimaksud.
b. Kuantitas
   Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu
   Tingkat penyelesaian suatu kegiatan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang koordinasi dengan keluaran orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
d. Efektivitas Biaya
   Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (misalnya, tenaga kerja, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti memperoleh keuntungan atau pengurangan kerugian tertinggi dari setiap unit.
e. Kebutuhan akan Pengawasan
   Tingkat di mana seorang pelaku dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
f. Dampak Interpersonal
   Sejauh mana seorang pelaku meningkatkan rasa harga diri, niat baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan keterangan di atas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan landasan untuk mengukur kinerja

karyawan. Dari beberapa indikator yang telah dijelaskan, peneliti memilih menggunakan teori dan indikator dari Mathis & Jackson (2006) yang terdiri dari empat indikator utama yaitu *work quantity, work quality, realibility,* dan *attendance*.

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang memiliki arti bergerak. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 7 dan 8 yang artinya "Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari satu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap" (UII Press, 2021, QS Al-Insyirah:7-8). Ayat tersebut dapat ditafsirkan bahwa setiap orang harus senantiasa berusaha meningkatkan mutu pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan dedikasi dan keikhlasan dalam menyelesaikan tugas. Dengan perencanaan yang matang, disertai dengan doa dan kerja keras, hasil yang diharapkan dapat tercapai (Supendi, 2022).

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang muncul karena adanya kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang yang mendorong munculnya perilaku tertentu dan upaya yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dipengaruhi oleh seberapa besar nilai imbalan yang diharapkan serta keyakinan bahwa imbalan tersebut benar-benar bisa dicapai. Dengan kata lain, keberhasilan dalam menjalankan suatu peran atau tugas berasal dari tindakan nyata yang dilakukan oleh individu tersebut. Berdasarkan pemahaman ini, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil mencapai target atau peran yang diberikan. Seseorang dianggap memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya

melebihi target atau harapan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lawler & Porter, 1968).

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan tujuan memenuhi kebutuhan mereka. Teori ini selanjutnya mengalami perkembangan dengan membagi dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene*) dan faktor pemuas (motivator) (Herzberg, 1966).

Motif berprestasi adalah dorongan untuk memperbaiki dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efektif daripada yang pernah dilakukan sebelumnya. Individu dengan kebutuhan akan prestasi tinggi terdorong untuk mencapai standar yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. Setiap orang memiliki cadangan energi potensial, dan bagaimana energi ini diaktifkan dan digunakan bergantung pada dorongan batin mereka dan keadaan atau peluang di sekitar mereka. Motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan—itulah alasan mendasar mengapa seseorang berusaha melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan suatu organisasi (McClelland, 1961).

Motivasi adalah tentang seberapa kuat perilaku seseorang, arah mana yang diambil, dan apa yang menyebabkan mereka bertindak dengan cara tertentu. Armstrong menekankan bahwa motivasi bukan hanya soal keinginan untuk bekerja, tetapi juga tentang mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu tindakan dan seberapa gigih mereka melakukannya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong, membimbing, dan mempertahankan tindakan seseorang untuk

mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, memahami berbagai jenis motivasi penting bagi manajer untuk menciptakan strategi efektif yang menginspirasi karyawan. Secara umum, ada dua jenis motivasi utama yang secara signifikan mempengaruhi perilaku dan kinerja orang di tempat kerja: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh penghargaan atau tekanan eksternal (Armstrong & Taylor, 2014).

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh sikap dan nilai-nilai pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini biasanya dimulai ketika seseorang merasa tidak puas dengan kondisi yang ada, sehingga timbul dorongan untuk mengambil tindakan demi memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi membuat seseorang mengarahkan tenaga dan pikirannya pada hal-hal yang dianggap penting dan bernilai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan seseorang untuk menunjukkan kinerja kerja yang optimal (Rivai, 2005).

Motivasi manusia berasal dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, yang kemudian berkembang ke kebutuhan yang lebih tinggi. Kekuatan internal yang mendorong perilaku individu, dan perilaku tersebut dipicu oleh adanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi manusia berdasarkan pada hierarki kebutuhan yang muncul secara berurutan, di mana kebutuhan yang lebih rendah harus sebagian besar terpenuhi sebelum kebutuhan tingkat lebih tinggi memotivasi perilaku seseorang. Motivasi bukanlah sesuatu yang

statis, melainkan terus berkembang seiring dengan pencapaian tingkat kebutuhan tertentu. (Maslow, 1954).

Menurut Porter & Lawler (1968), motivasi dapat dikategorikan menjadi dua indikator utama yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, kurang lebih artinya sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik
   Motivasi intrinsik adalah dorongan yang datang dari dalam, di mana motivasinya berasal dari aktivitas itu sendiri. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, mereka merasa tugas yang mereka lakukan menyenangkan, yang mengarah pada rasa kepuasan sehingga akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini tercermin dari upaya yang dilakukan karyawan secara sukarela, persepsi positif terhadap tugas yang dikerjakan, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
b. Motivasi Ekstrinsik
   Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari faktor eksternal atau di luar tugas itu sendiri. Motivasi dapat berupa penghargaan nyata seperti uang, properti, atau bahkan pengakuan dan pujian dari rekan kerja atau atasan. Porter dan Lawler menyarankan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, manajer harus memadukan motivasi intrinsik dan ekstrinsik bagi karyawan mereka. Hasil yang diterima karyawan serta penghargaan karyawan dari organisasi, menjadi faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Menurut (Herzberg, 1966), motivasi dapat dikategorikan menjadi dua indikator utama yang artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. Faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik)
   Faktor-faktor yang berada di luar pekerjaan itu sendiri namun dapat mempengaruhi tingkat ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ini tidak memotivasi karyawan secara langsung, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan.
b. Faktor motivator (faktor intrinsik)
   Berkaitan langsung dengan isi pekerjaan itu sendiri dan mampu menciptakan kepuasan kerja yang sejati. Faktor-faktor ini berasal dari dalam diri individu dan terkait dengan bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Menurut McClelland (1961), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi, kurang lebih artinya sebagai berikut:

a. *Need for Achievement (n-ach)*
   Karyawan yang didorong oleh motivasi berprestasi akan berusaha keras untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Mereka menetapkan tujuan yang realistis namun menantang, dan termotivasi dengan membuat kemajuan dalam pekerjaan mereka. Agar tetap termotivasi, mereka juga membutuhkan umpan balik dan pengakuan dari lingkungan sekitar, karena hal itu membantu menegaskan pencapaian mereka.
b. *Need for Affiliation (n-aff)*
   Karyawan yang didorong oleh keinginan untuk berkuasa termotivasi untuk membentuk lingkungan mereka, mengambil peran kepemimpinan, dan mengejar kesuksesan melalui ide-ide strategis. Mereka juga termotivasi oleh kesempatan untuk meningkatkan status pribadi mereka dan mendapatkan pengakuan atau prestise.
c. *Need for Power (n-pow)*
   Kebutuhan akan hubungan yang bersahabat dan dekat dengan orang lain mencerminkan keinginan seseorang untuk membangun hubungan yang hangat, kooperatif, dan suportif. Orang dengan kebutuhan afiliasi yang kuat biasanya berhasil dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial yang tinggi.

Menurut Armstrong & Taylor (2014), terdapat dua indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi dan artinya kurang lebih sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik
   Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Ini terjadi ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena merasa aktivitas tersebut menyenangkan, menarik, atau memberikan kepuasan pribadi. Dengan kata lain, motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bertindak yang didasarkan pada kepuasan pribadi, rasa ingin tahu, atau tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan itu sendiri tanpa bergantung pada faktor eksternal.
b. Motivasi ekstrinsik
   Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor luar individu, seperti penghargaan, pengakuan, kompensasi, atau tekanan dari lingkungan kerja. Motivasi ini membuat seseorang melakukan suatu pekerjaan atau tugas bukan karena kesenangan atau kepuasan pribadi, melainkan karena adanya imbalan eksternal atau untuk menghindari konsekuensi negatif.

Rivai (2005) menguraikan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa indikator atau dimensi, antara lain:

a. *Attendance* (Kehadiran)
   Indikator ini menunjukkan seberapa konsisten dan disiplin seorang karyawan dalam hadir di tempat kerja sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi akan jarang absen dan cenderung datang tepat

waktu karena memiliki kesadaran atas pentingnya peran mereka dalam organisasi.

b. *Compliance with obligations and work rules* (Kepatuhan terhadap kewajiban dan aturan kerja)
   Karyawan yang termotivasi akan secara sukarela mematuhi prosedur, peraturan, dan kebijakan perusahaan karena memahami bahwa hal tersebut penting untuk mendukung kelancaran kerja dan mencapai tujuan bersama.
c. *Compliance with work standards* (Kepatuhan terhadap standar kerja)
   Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha bekerja secara efisien dan efektif sesuai standar yang berlaku, bahkan sering kali berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.
d. *High level of vigilance* (Tingkat kewaspadaan yang tinggi)
   Mencerminkan keseriusan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh perhatian, teliti, dan antisipatif terhadap kemungkinan masalah atau kesalahan. Mereka cenderung lebih waspada terhadap perubahan lingkungan kerja dan siap mengambil tindakan yang tepat.
e. *Ethical work* (Etika kerja)
   Etika kerja merujuk pada perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral dan profesionalisme dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga menjaga integritas, bertanggung jawab, jujur, dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Teori Motivasi Maslow (1954) berjenjang sebanyak 5 jenjang atau tingkatan dan artinya kurang lebih seperti berikut:

a. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan aktualisasi diri)
   Kebutuhan ini muncul ketika seseorang ingin mengembangkan potensi dirinya secara maksimal, menjadi apa yang ia mampu menjadi, dan mencapai kepuasan pribadi dalam bidang yang diminatinya.
b. *Esteem Needs* (Kebutuhan penghargaan)
   Individu akan mencari penghargaan dari orang lain (pengakuan, reputasi, status, prestise), dan penghargaan terhadap diri sendiri (rasa percaya diri, kompetensi, pencapaian).
c. *Social Needs* (Kebutuhan sosial)
   Kebutuhan ini mencakup rasa memiliki, kasih sayang, dan hubungan sosial. Manusia secara alami membutuhkan interaksi sosial yang sehat, seperti persahabatan, kasih sayang, dan rasa diterima dalam kelompok atau komunitas.
d. *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman)
   Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu mulai mencari keamanan dan stabilitas. Kebutuhan ini mencakup keamanan fisik (lingkungan kerja yang aman), keamanan finansial (pendapatan tetap), serta jaminan kesehatan dan perlindungan terhadap bahaya.
e. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)

> Kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, tidur, oksigen, dan istirahat. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka motivasi seseorang hanya akan berfokus pada pemenuhan hal-hal tersebut.

Berdasarkan keterangan di atas, motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) maupun dari lingkungannya (eksternal) yang mendorong mereka untuk memulai, mempertahankan, dan mengerahkan upaya terbaik mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan demi mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Indikator-indikator tersebut dapat dijadikan landasan untuk mengukur motivasi kerja. Dari beberapa indikator yang telah dijelaskan, peneliti memilih menggunakan teori dan indikator dari Herzberg (1966) yang terdiri dari dua poin utama yaitu faktor hygiene (faktor *ekstrinsik*) dan faktor motivator (faktor *intrinsik*).

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Candra *et al*., (2022) dengan judul *"Analysis of The Islamic Leadership. Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables*" bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan Islam, etika kerja Islam, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi Islam sebagai variabel moderasi. Sampel terdiri dari 120 responden yang memenuhi kriteria seperti memiliki gelar sarjana, telah bekerja setidaknya selama tiga tahun di perbankan Islam, dan beragama Islam. Studi ini menggunakan purposive sampling untuk memilih responden, mengumpulkan data melalui

kuesioner. Dalam menguji interaksi antar variabel menggunakan SPSS melibatkan regresi berganda atau Moderated Regression Analysis (MRA). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam, etika kerja Islam, dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah *et al*., (2021) dengan judul "*The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture*" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada peran mediasi budaya organisasi Islam pada bank syariah di Provinsi Riau. Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuantitatif melalui kuesioner yang diisi oleh 275 karyawan. Dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dan dianalisis dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 M3. Temuan penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam, etos kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhlurrohman & Mas'ud (2022) dengan judul "*The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance*" bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun pada Koperasi Syariah Binama di Semarang, dengan jumlah responden sebanyak 139 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis

menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik seperti uji t, uji F, dan koefisien determinasi (uji R^2), dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan budaya organisasi Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Udin *et al*., (2022) dengan judul "*Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships*" bertujuan untuk menguji hubungan antara Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif, dan Kinerja Karyawan dalam bisnis keluarga. Pendekatan kuantitatif digunakan, memanfaatkan 147 kuesioner yang disebarkan kepada karyawan bisnis keluarga di Kabupaten Pati, Batang, dan Demak, Jawa Tengah, Indonesia. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS 21. Temuan menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen afektif dan kinerja karyawan. Selanjutnya, komitmen afektif ditemukan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Fanggidae *et al*., (2020) dengan judul "*The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance*" yang bertujuan untuk menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan antara keduanya dipengaruhi oleh etika kerja Islam. Sampel penelitian ini adalah karyawan BTPN Syariah Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif yang dilakukan di Bank BTPN Syariah cabang Kupang-NTT. Penelitian

ini memperoleh 39 responden yang dilakukan dengan menggunakan teknik simple *random sampling* atau sampel acak. Kemudian penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS STATISTIC Versi 24. Temuan penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hubungan ini dimediasi oleh etika kerja Islam yang dipraktikkan di BTPN Syariah.

Penelitian oleh Saban *et al*., (2020) dengan judul "*Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels*" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islam, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan hotel bintang empat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 20 hotel bintang empat di Sulawesi Selatan, dengan jumlah populasi 2.491 karyawan hotel. Dengan menggunakan rumus Slovin, dipilih sampel sebanyak 345 responden. Data kuesioner dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan AMOS 18. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sembilan hipotesis menunjukkan pengaruh langsung, positif, dan signifikan yang membuktikan bahwa etika kerja Islam, kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara khusus, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terkuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Wilson Candra, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, dan Eko Haryanto, (2022)** *Analysis of The Islamic Leadership. Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables* Journal of Islamic Economic and Business Research, Vol. 2, No. 1 **Sampel:** 120 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Rahman et al. (2006) *IWE incorporates social connections between the organization and groups in the light of the Islamic guideline of work setting.* **Kinerja Karyawan:** Gibson et al. (1994) *Capabilities, opportunities, and responsibilities.*	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan Islam, etika kerja Islam, dan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan.
2	**Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri, dan Zulhelmy, (2021)** *The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture* International Journal of Islamic Business & Management Vol. 5, No. 1 **Sampel:** 275 responden **Alat analisis:** *Structure Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Islam & Miajee (2017) *Loving truth and only having fear of Allah, upholding trusts and fulfilling people's trusts, sociable with other people, having an enthusiasm to go forward and have a good dedication, being responsible for decision-making.* **Kinerja Karyawan:** Mathis & Jackson (2002) *Work quantity, work quality, time management, attendance rate, cooperation.*	Budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islam, dan etika kerja Islam semuanya secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.
3	**Fadhlurrohman dan Mas'ud, (2022)** *The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance* Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol. 5, No. 2 **Sampel:** 139 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Mas'ud (2004) *Work values , devotion to a task is a priority, good work, truth and justice in the workplace, earning more than enough income to meet personal needs and contribute to society, cooperation and deliberation, Work is a way to earn a living and own property.* **Kinerja Karyawan:** Mas'ud (2004)	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi Islam dan etika kerja.

		The quantity of work exceeds the average, better work quality than other employees, punctuality in completing work, according to company policies and procedures, work harder than they should.	
4	**Udin Udin, Radyan Dananjoyo, Mohsin Shaikh, dan Densy Vio Linarta, (2022)** *Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships* SAGE Open Vol. 12, No. 1 **Sampel:** 147 responden **Alat analisis:** AMOS 21 **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Josephson (2013) *Honesty, keeping promises, fairness, integrity, loyalty, accountability, respect for others, caring for others, pursuing excellence, and being a responsible citizen.* **Kinerja Karyawan:** Steers & Porter (1983) *The variables that influence employee performance include (1) individual, influenced by gender, age, motivation, education, experience, personality, physical condition, and attitude. (2) situational environment, including physical elements in work, such as systems, equipment, conditions, workplace layout, lighting, temperature, and noise levels, as well as social elements, namely organizational policies, social environment, types of training, and reward systems.*	Kinerja karyawan dan komitmen afektif dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etika kerja Islam.
5	**Rolland Epafras Fanggidae, Merlyn Kurniawati, dan Hawyah Bahweres, (2021)** *The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance* Atlantis Press SARL Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 143, No. 2 **Sampel:** 39 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Keraf (1998) *Ethics is related to values, good ways of life, good rules of life, and all the habits are adopted and passed down from one person to another or from one generation to another.* **Kinerja Karyawan:** Hasibuan (2002) *Loyalty, work performance, discipline, creativity, cooperation, ability*	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh spiritualitas di tempat kerja, dan hubungan ini dipengaruhi oleh etika kerja Islam.

6	**Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman, (2022)** *Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels* European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 1 **Sampel:** 345 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Model* menggunakan AMOS 18 **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Khalid et al. (2018) *A professional work ethic is a set of positive work behavior that is rooted in a thick awareness, fundamental beliefs, and total commitment to an integral work paradigm* **Kinerja Karyawan:** Hersey dan Blanchard (2012) *The employee performance is the achievement of results that have added value. The added value in question is the work that is measured in quantity, quality, efficient and effective.*	Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif paling kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maswani *et al*., (2021) dengan judul "*Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik*" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayutama Teknik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada 120 responden dan kemudian di analisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis *t-statistik* dan *f-statistik* untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et al*., (2020) dengan judul "*The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*". Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara acak kepada 100 responden, dan data dianalisis menggunakan Analisis Jalur, dengan perangkat lunak SPSS 22.0 untuk Windows. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, berdasarkan populasi sebanyak 135 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al*., (2020) dengan judul "*Transformational Leadership and Employees' Performance: The Mediating Role of Motivation and Work Environment*". Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur Indonesia melalui motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini teknik mengumpulkan data menggunakan metode simple *random sampling* dari 851 karyawan di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 627 kuesioner kembali dan menunjukkan validitas yang baik. Data dianalisis menggunakan SEM dengan SmartPLS 3.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman *et al*., (2023) dengan judul "T*he Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance*" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan angket yang kemudian dianalisis. Terdapat beberapa tahap analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas), dan uji hipotesis (uji t, uji F dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Idris *et al*., (2020) dengan judul "*The Mediating Role of Job Satisfaction in Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia.*" yang bertujuan untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja

karyawan pada Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 155 pegawai negeri sipil yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak berupa *Partial Least Square*s (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Namun, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja secara langsung dan positif mempengaruhi kinerja pegawai dan berfungsi sebagai mediator langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Alkaf *et al*., (2024) dengan judul "*Employee Performance Model: Analysis of Training, Organizational Culture and Work Environment by Mediating Work Discipline*" yang bertujuan untuk memberikan strategi baru kepada para pemangku kepentingan guna meningkatkan kinerja pegawai TNI AU. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari seluruh pegawai TNI AU, dengan ukuran sampel sebanyak 400 peserta. Analisis dilakukan menggunakan Smart PLS versi 3.2.9, dengan menggunakan metode PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja.

Lebih jauh lagi, disiplin kerja berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 2.2 Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Maswani Maswani, Elis Puji Utami, dan Nofiar Nofiar, (2021)** *Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik* Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting Vol. 1, No. 6 **Sampel:** 120 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Sedarmayanti (2013) *A place where there is a group in which there are several supporting facilities to achieve the company's goals in accordance with the company's vision and mission* **Kinerja Karyawan:** Mangkunegara (2017) *Performance (work performance) is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.*	Lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
2	**Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, dan Acep Hadinata, (2021)** *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector* Atlantis Press SARL Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 135 **Sampel:** 135 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Torrington *et al*. (2001) *A combination of team skills and process training, familiarity with physical environmental features that support teamwork, and training in how to use them.* **Kinerja Karyawan:** Tosti & Amarant (2005) *Factors that influence performance, namely three classes of variables related to the individual actor, namely: competence, ability, and motivation.*	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.
3	**Yunianto Agung Nugroho, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Sucipto Basuki, Rachma Nadhila Sudiyono, Muhamad Agung Ali Fikri, Paolinus Hulu, Mustofa, Gusli Chidir,**	**Lingkungan Kerja:** Armstrong (2009) *Organization, leadership, employee aspirations, achievement, recognition, development, and role of work design, quality of work life, balance at the work and talent management*	Secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.

	Suroso, dan Yos Xavir, (2020) *Transformational Leadership and Employees' Performance: The Mediating Role of Motivation and Work Environment* Journal of Education, Psychology and Counselling Vol. 2, No. 1 **Sampel:** 627 responden **Alat analisis:** SEM dengan SmartPLS 3.0 **Metode:** Kuantitatif	**Kinerja Karyawan:** Mangkunegara (2000) *The factors that affect performance achievement are the factors of ability and motivation*	
4	**I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, dan Pawit Wartono, (2023)** *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance* Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science Vol. 3, No. 1 **Sampel:** 46 responden **Alat analisis:** Partial Least Square (PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Al Sabei *et al*. (2020) *Facilities and comfort, Relations between colleagues* **Kinerja Karyawan:** Badrianto & Ekhsan (2019) *Work result, independence, initiative, adaptation, cooperation.*	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.
5	Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, dan Achmad Sani Supriyanto, (2020) *The Mediating Role of Job Satisfaction in Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia* Entrepreneurship and Sustainability Issues Vol. 8, No. 2 **Sampel:** 155 responden **Alat analisis:** Partial Least Squares (PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Jain and Kaur (2014) *Physical and non-physical* **Kinerja Karyawan:** Jamil and Raja (2011) *Work quantity and Work quality*	Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Abdur Rachman Alkaf, Eddy Yunus, dan Sri Utami Ady, (2024) *Employee Performance Model: Analysis of Training, Organizational Culture and Work Environment by Mediating Work Discipline* SEISENSE Journal of Management Vol. 7, No. 1 **Sampel:** 400 **Alat analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Grawitch & Ballard (2016) *The work environment includes physical conditions, covering everything from workspace design and layout, temperature, lighting, noise, physical facilities, to ergonomic comfort. Good physical conditions can impact employee well-being, health, and productivity.* **Kinerja Karyawan:** Bernardin & Russel (2013) *These work results are the product of an individual's abilities, skills, and motivation.*	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) dengan judul " *The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation* " bertujuan untuk menyelidiki pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden dan semuanya adalah karyawan perempuan Bank Jateng Syariah, yang dipilih melalui purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Penelitian ini mengeksplorasi empat variabel utama yaitu konflik kerja-keluarga, etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta menguji tujuh hipotesis menggunakan metode SEM dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga secara negatif dan signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selain

itu, motivasi kerja terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ud Din *et al*., (2019) dengan judul "*Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation*" yang memiliki tujuan untuk mengeksplorasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian ini berupaya untuk menguji peran mediasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja Karyawan. Para peneliti menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 310 dosen universitas di Divisi Malakand, KP-Pakistan. Penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, kinerja pekerjaan, dan motivasi intrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh Aflah *et al*., (2021) dengan judul "*Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*" bertujuan untuk mengevaluasi kembali dan mencari kebenaran terkait peran etika kerja Islam dalam memengaruhi motivasi Islam, komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden terdiri dari karyawan dari berbagai sektor dan profesi, termasuk pekerja sektor pemerintah dan swasta, personel militer, tenaga pendidik (dosen dan guru), dan karyawan kantor di Jawa Tengah. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 220, dengan 200 kuesioner yang diisi dan dikembalikan. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedelapan

hipotesis yang diajukan diterima. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam secara positif dan signifikan memengaruhi motivasi Islam, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Selain itu, motivasi Islam memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja dan komitmen afektif secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Terakhir, motivasi Islam juga secara langsung dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) dengan judul "*The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers*" yang bertujuan untuk untuk menguji dampak etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Survei dilakukan kepada 85 guru dari berbagai sekolah menengah Islam di Yogyakarta, Indonesia. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis jalur yang dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi intrinsik. Selain itu, motivasi intrinsik dipastikan memainkan peran mediasi dalam hubungan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et.al, (2021) dengan judul "*Islamic Work Ethics and Employees' Turnover Intention: Modeling the Intrinsic Motivation as a Mediator*" yang bertujuan untuk menguji dampak etika kerja Islam terhadap *turnover intention* di bank-bank komersial di Pakistan. Selain itu, penelitian ini juga

mengeksplorasi peran mediasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara etika kerja Islam dan *turnover intention.* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Penelitian ini menggunakan desain survei *cross-sectional*, sebanyak 287 karyawan bank komersial berpartisipasi dalam survei tersebut. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa etika kerja Islam memengaruhi motivasi intrinsik secara positif, sementara motivasi intrinsik memengaruhi *turnover intention* secara negatif. Lebih jauh lagi, motivasi intrinsik memainkan peran mediasi dalam hubungan antara etika kerja Islam dan *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) dengan judul "*The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia*" yang bertujuan untuk mengkaji peran motivasi intrinsik sebagai mediator antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan mensurvei 150 karyawan bank syariah yang berlokasi di Kota Bandung, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja.

Tabel 2.3 Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Yogawati Yuli Widyarini dan Muafi, (2021)** *The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation* Research in Business & Social Science Vol. 3, No. 3 **Sampel:** 60 responden **Alat analisis:** SEM dengan SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Sodiq (2018) *Intention to seek the pleasure of Allah, mandate to carry out duties, discipline, cooperation.* **Motivasi Kerja:** Hamzah (2012) *The existence of desire and urge to succeed, the existence of drive and need for work, the existence of hopes and dreams for the future, the existence of rewards at work, the existence of interesting activities at work, the existence of conducive working environment.*	Etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
2	**Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, dan Sih Darmi Astuti, (2019)** *Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation* International Journal of Islamic Business Ethics (IJIBE) Vol. 4, No. 2 **Sampel:** 310 responden **Alat analisis:** SPSS dan AMOS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Ali & Al-Owaihan (2008) *Categorized the work that is connected with Prophet Mohammad (PBUH) sayings into eleven branches that are the quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness.* **Motivasi Kerja:** Bono & Judge (2003) *Factors that have the potential to effect job motivation intrinsically consist of ability achievement, creativity utilization, relationship between coworkers, moral values, independence, recognition and job variety*	Adanya korelasi yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam, kinerja kerja, dan motivasi kerja intrinsik.
3	**Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo Suharnomo, Fuad Mas'ud, dan Ali Mursid, (2021)** *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective*	**Etika Kerja Islam:** Rokhman (2016) *Islamic work ethics is an Islamic hope related to one's behavior in the workplace, which includes business, dedication, teamwork, responsibility, social relation, and creativity.*	Etika kerja Islam memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi Islam, komitmen afektif, dan kepuasan kerja.

	Commitment, and Job Satisfaction Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol. 8, No. 1 **Sampel:** 200 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Ghauri (2011) *The purpose of Islamic motivation is to guide the soul towards peace where the individual is driven by the practice of monotheism, faith and the struggle to seek the pleasure of Allah and achieve goodness in the world and the hereafter. While religious motivation is intrinsic and extrinsic motivation based on religious rules.*	
4	**Dhian Pratiwi, (2019)** *The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers* Asian Journal of Islamic Management (AJIM), Vol. 1, No.2 **Sampel:** 85 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Alwiyah (2016) *Work is a translation of faith, work based on knowledge, work by exploring divine attributes and following his instructions.* **Motivasi Kerja:** Handoko (2012) *Indicators that can form intrinsic motivation to produce good performance as desired include: interest, having a desire, having an ideal.*	Motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dapat ditingkatkan secara signifikan oleh etika kerja Islam.
5	**Nisar Ahmad, Ashfaq Ahmad, dan Bilal Ashfaq, (2021)** *Islamic Work Ethics and Employees' Turnover Intention: Modeling the Intrinsic Motivation as a Mediator* Pakistan Social Sciences Review (PSSR), Pakistan Social Sciences Review (PSSR), Vol. 5, No. 1 **Sampel:** 150 responden **Alat analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	**Etika Kerja Islam:** Yousef (2001) *Islamic work ethics inspire employees to believe in the workplace and strengthen responsibility towards social enterprise through hard work, dedication, commitment, compromise, creativity in the workplace, and collaboration.* **Motivasi Kerja:** Kim (2018) *Motivation includes enjoyment, excitement, novelty, interest, challenge, and aesthetic value as opposed to external pressure or monetary rewards.*	Etika kerja Islam memengaruhi motivasi intrinsik secara positif, sementara motivasi intrinsik memengaruhi *turnover intention* secara negatif.
6	**Lilis Sulastri, (2020)** *The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job*	**Etika Kerja Islam:** Rahman *et al*. (2006) *Islamic work ethics are Islamic aspirations related to a person's behavior in the*	Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

	Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia nternational Journal of Innovation, Creativity and Change, Vol. 12, No. 4 **Sampel:** 150 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modelling* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	*workplace which includes business, dedication, cooperation, responsibility, social relations, and creativity.* **Motivasi Kerja:** Deci (1971) *Intrinsic motivation is a motivation that comes from inside of an individual rather than from any external reward, such as money or grades.*	

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2023) dengan judul "*Employee Motivation in Terms of Compensation, Leadership, Discipline, and Work Environment (Case Study at Tulung Health Center, Klaten Regency)"* bertujuan untuk mengkaji pengaruh keempat variabel tersebut terhadap motivasi pegawai di Puskesmas Tulung Klaten. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, dengan jumlah populasi seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas sebanyak 44 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Berbagai metode statistik digunakan, termasuk pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian kelayakan model (uji F), pengujian hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi, semuanya dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (3) disiplin berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, dan (4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, kompensasi,

kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan di Puskesmas Tulung.

Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et al*., (2020) dengan judul "*The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*". Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan alat ukur skala likert. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan Analisis Jalur dan diolah dengan SPSS 22.0 for Windows. Data yang diperoleh dari responden terkumpul sebanyak 100 yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin berdasarkan populasi sebanyak 135 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Qomariah (2022) dengan judul "*The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance*" bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 98 orang, sehingga merupakan penelitian populasi karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

variabel kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Budiono (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" yang bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan sebanyak 31 pegawai kemudian dianalisis menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pengaruh motivasi kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan dan kompetensi melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arfa *et al*., (2024) dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Biller PT. PLN (Perasero) UP3 Pinrang" yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas penagihan di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang, dengan fokus pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga meneliti apakah faktor-faktor tersebut secara

langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan *Partial Least Squares* (PLS) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi motivasi kerja secara signifikan, tetapi tidak secara langsung memengaruhi kinerja petugas penagihan. Sementara itu, lingkungan kerja tidak secara signifikan memengaruhi motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja petugas penagihan. Lebih lanjut, analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Namun, disisi lain motivasi kerja tidak mampu menjadi mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo & Indradewa (2022) dengan judul "*Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance*" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan Kemdikbudristek sebagai responden. Responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid

dan reliabel. Simpulan penelitian ini: variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.4 Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Hanung Sasmito Wibowo, Istiatin, dan Sudarwati, (2023)** *Employee Motivation in Terms of Compensation, Leadership, Discipline, and Work Environment (Case Study at Tulung Health Center, Klaten Regency)* Journal of Business Innovation and Research, Vol. 2, No. 1 **Sampel:** 44 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Ingsiyah et al. (2019) *The work environment is the condition around the workplace both physically and non physically that can affect a person in carrying out the tasks charged.* **Motivasi Kerja:** Anggrainy (2018) *Some possible factors affect employee motivation including compensation, leadership, discipline, and work environment.*	Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
2	**Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, dan Acep Hadinata, (2021)** *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector* Atlantis Press SARL. Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 135 **Sampel:** 100 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Torrington *et al*. (2001) *A combination of team skills and process training, familiarity with physical environmental features that support teamwork, and training in how to use them.* **Kinerja Karyawan:** Tosti & Amarant (2005) *Factors that influence performance, namely three classes of variables related to the individual actor, namely: competence, ability, and motivation.*	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3	**Yudi Setiawan, Nursaid, dan Nurul Qomariah, (2022)**	**Lingkungan Kerja:** Sedarmayanti (2011)	Motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel

	The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI), Vol. 11, No. 2 **Sampel:** 98 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS **Metode:** Kuantitatif	*Physical work environment, namely all physical conditions that exist around the workplace that can affect employees, either directly (such as work centers, chairs, tables and so on) or indirectly or intermediaries (temperature, humidity, etc.) air circulation, lighting, noise, mechanical vibrations, unpleasant odors, colors and so on). While the non-physical work environment, namely all work conditions related to work relations, both relationships with superiors and relationships with fellow coworkers, or with subordinates includes the social environment (family status, number of families, level of welfare and others), social status, working relations within the company and information systems factors.* **Motivasi Kerja:** Sedarmayati (2011) *Motivation is a force that encourages a person to take an action or not that essentially exists, internally and externally, positive or negative.*	kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
4	**Ayu Wahyuni dan Budiono, (2022)** *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja* Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, No. 3 **Sampel:** 31 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Model* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Ahmadi (2021) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas yang ada pada kantor, temperatur, kebisingan, pencahayaan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. **Motivasi Kerja:** Sinaga & Hidayat (2020) Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang memberikan pengaruh pada tujuan yang	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

		dicapai, intensitas keberlangsungan tindakan sukarela untuk mencapai tujuan bersama.	
5	**Muhammad Akbar Arfa, Chahyono, dan Firman Menne, (2022)** *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Biller PT> PLN (Perasero) UP3 Pinrang* Indonesian Journal of Business and Management, Vol. 7 **Sampel:** **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Squares* (SEM PLS) **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Greenberg dan Baron (2018) Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik dan psikososial, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan budaya organisasi yang positif. **Motivasi Kerja:** Rahman (2020) Motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan penghargaan, serta motivasi ekstrinsik, seperti gaji dan insentif, perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
6	**Mochamad Albert Nurcahyo dan Rhian Indradewa, (2022)** *Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance* Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), Vol. 5, No. 3 **Sampel:** 85 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Lingkungan Kerja:** Al-Omari & Okasheh (2017) *The work environment interprets the conditions related to the characteristics of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it is related to the occurrence of physical and psychological changes.* **Motivasi Kerja:** Robbins (2013) *Work motivation is the willingness to put forth high effort towards organizational goals that are conditioned by the ability of that effort to meet individual needs, the dimensions of motivation are divided into two, namely motivational and hygienic.*	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap *et al*., (2023) dengan judul "*The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable*" bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan religiusitas sebagai faktor moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal-korelasional dan jumlah sampel 88 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan skala likert. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pengaruh moderasi religiusitas terhadap kinerja karyawan tidak positif maupun signifikan secara statistik. Selain itu, religiusitas tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak menemukan interaksi signifikan antara religiusitas dan disiplin kerja atau kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) dengan judul "*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*" memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Wahana Resources di Kabupaten Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, Indonesia, dengan

menggunakan metode empiris. Penelitian ini berfungsi sebagai sumber penting bagi akademisi yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia. Sebanyak 155 karyawan dipilih menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui model kuantitatif dengan kuesioner, dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak memengaruhi kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, namun tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Guterresa *et al*., (2020) dengan judul "*The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance*" bertujuan untuk menguji bagaimana motivasi kerja memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pendidikan di Timor-Leste. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data dikumpulkan dari 86 karyawan menggunakan kuesioner, kemudian hubungan dalam model dianalisis menggunakan SEM-PLS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, tetapi tidak memediasi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrisnanto & Riyanto (2020) dengan judul "*The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation*

on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 287 orang. Besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh 137 responden. Pengujian hipotesis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan korelasi interdimensi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Indrawati (2023) dengan judul "*The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance*" yang bertujuan untuk menguji bagaimana komitmen karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Penelitian ini mensurvei 138 karyawan tetap di kantor pusat perusahaan, yang semuanya telah bekerja di PT SPIL setidaknya selama satu tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dengan alat

bantu pengolahan SPSS versi 25. Temuan penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulyantie & Gani (2023) dengan judul "*The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Employee Engagement*" yang bertujuan untuk menganalisis dampak kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan keterlibatan karyawan sebagai faktor mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT—BS, dengan total sampel 84 responden. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja juga memiliki dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh, keterlibatan karyawan secara parsial memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, serta antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.5 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Isnaini Harahap, Nur Ahmadi Bi Rahmani, Ahmad Mu'arif Pohan, dan Muhammad Munawir Pohan, (2023)** *The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable* Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7, No. 1 **Sampel:** 88 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Mu *et al*. (2020) *Motivation enables people to initiate and continue goal-directed behavior. Inspiration requires patience, belief, attention, and hard work.* **Kinerja Karyawan:** Maulana (2020) *Improving employee performance requires leadership, motivation, work discipline, and a sense of obedience in attaining production goals so that a company may meet its objectives. In addition to compliance in reaching production goals, there is obedience to religion, sometimes known as religiosity.*	Motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	**Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu, (2020)** *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance* Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol. 7, No. 8 **Sampel:** 155 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) pada Amos **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Van & Berghe *et al*. (2014) *Intrinsic motivation is related to self-satisfaction, which can be reflected in achievement, recognition, acceleration, the work itself, responsibility, and personal growth. Extrinsic motivation arises when there are triggers from outside the employee, such as security, working conditions, company policies, status, compensation, and interpersonal relationships.* **Kinerja Karyawan:** Chen *et al*. (2012) *Every employee at work certainly has hopes or needs, including the need to receive appreciation, whether it is internal factors such as self-esteem, achievement, or external factors such as recognition and attention.*	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

3	**Luisinha Fonseca Da Costa Guterresaa, Armanu, dan Rofiaty, (2020)** *The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance* Management Science Letters, Vol. 10 **Sampel:** 86 responden **Alat analisis:** *SEM-PLS* **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Burns (1978) *Esteem Needs, Self-Actualization Needs, and Safety Needs.* **Kinerja Karyawan:** Munawaroh *et al*. (2013) *Factors that influence employee performance, including individual performance, quantity and quality of work, responsibility and the need to achieve.*	Motivasi kerja memiliki dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan.
4	**Cendi Chrisnanto dan Setyo Riyanto, (2020)** *The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia* International Review of Management and Marketing, Vol. 10, No. 5 **Sampel:** 137 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Hasibuan (2016) *The level of work motivation in employees is physical needs, security needs, social needs, recognition needs, and self-actualization needs.* **Kinerja Karyawan:** Effron (2018) *There are two (2) dimensions that affect employee performance, namely the quantity of work and the quality of work.*	Seluruh variabel termasuk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	**Michael Sanjaya dan Lilik Indrawati, (2023)** *The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance* Research in Management and Accounting, Vol. 6, No. 1 **Sampel:** 138 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Ghozali (2017) *The need for achievement, the need for power, and the need for affiliation.* **Kinerja Karyawan:** Tamba *et al*. (2018) *quantity, quality, punctuality, presence, and ability to cooperate.*	Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	**Alya Fitria Sulyantie dan Ariel Nian Gani, (2023)**	**Motivasi Kerja:** Samsudin (2018)	Kecerdasan emosional dan motivasi kerja juga memiliki

	The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Employee Engagement Human Capital and Organizations (HCO), Vol. 1, No. 1 **Sampel:** 84 responden **Alat analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	*Work motivation is an urge that grows within a person, both from within and outside him, to carry out work with high enthusiasm and use all the abilities and skills he has to achieve satisfaction in what he wants.* **Kinerja Karyawan:** Pratama & Suhaeni (2017) *Factors that influence employee performance include the individual themselves, the work environment, the financial benefits obtained, and the organizational culture in which people work.*	dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) dengan judul "*The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation*" bertujuan untuk mengkaji bagaimana konflik kerja-keluarga dan etika kerja Islam memengaruhi kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden dan semuanya adalah karyawan perempuan Bank Jateng Syariah, yang dipilih melalui purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Penelitian ini mengeksplorasi empat variabel utama yaitu konflik kerja-keluarga, etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta menguji tujuh hipotesis menggunakan metode SEM dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga secara negatif dan signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selain

itu, motivasi kerja terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Ahliyya *et al*., (2020) dengan judul "*The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*" bertujuan untuk menyelidiki bagaimana etika kerja Islam memengaruhi kinerja kerja dan motivasi intrinsik. Penelitian ini juga meneliti motivasi intrinsik sebagai mediator antara etika kerja Islam dan kinerja kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas, di mana kuesioner disebarkan kepada anggota pengajar dari beberapa universitas yang ada di Negara Malaysia dan memperoleh hasil sebanyak 310 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS untuk tujuan statistik. Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif antara etika kerja Islam, kinerja kerja, dan motivasi intrinsik. Kemudian, motivasi intrinsik diidentifikasi sebagai mediator positif dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hassi *et al*., (2021) dengan judul "*Impacts of Spirituality, Intrinsic Religiosity and Islamic Work Ethics on Employee Performance in Morocco: The Mediating Role of Intrinsic Motivation*" bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas, religiusitas intrinsik, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengusulkan bahwa motivasi intrinsik memediasi dampak faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pekerjaan. Untuk menguji hipotesis ini, mereka mengumpulkan data dari 224 karyawan di berbagai organisasi di Maroko. Pemodelan persamaan struktural SEM dilakukan

menggunakan AMOS 24, bersama dengan analisis Bayesian, untuk meneliti dampak langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya etika kerja Islam yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh motivasi intrinsik. Namun di sisi lain, motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan antara spiritualitas dan religiusitas intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mungkin disebabkan oleh penekanan dan penguatan yang lebih kuat terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam di tempat kerja Maroko dibandingkan dengan konsep yang lebih modern seperti religiusitas dan spiritualitas intrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalya & Setiawan (2024) dengan judul "Pengaruh *Good Corporate Governance (GCG)*, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga" Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan kepada 50 karyawan Cassava Cheese D-9 Salatiga. Setelah data terkumpul kemudian dia analisis menggunakan batuan perangkat lunak SPSS versi 20. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Namun, *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Motivasi mampu memediasi hubungan *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.\

Penelitian yang dilakukan oleh Aminullah (2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islam, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang)" Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan kepada karyawan BNI Syariah KC Semarang. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang dipilih dengan teknik sampling probabilitas (sampel jenuh). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 23. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etika kerja Islam tidak memengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja dan kepuasan kerja keduanya mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, motivasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi motivasi secara positif dan signifikan, sedangkan etika kerja Islam tidak memengaruhi motivasi. Penempatan kerja dan kepuasan kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dalam hal peran mediasi motivasi ditemukan bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, serta menjadi mediator juga antara penempatan kerja dan kinerja karyawan. Namun, motivasi tidak memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Terakhir, motivasi memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2020) dengan judul "Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi

oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)" Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode dalam penelitian ini melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan rumah sakit. Pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini dan memperoleh sampel sebanyak 80 responden. Perangkat lunak SPSS versi 22.0 digunakan untuk memproses data yang terkumpul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memoderasi hubungan antara upah dan kinerja karyawan, serta etika kerja Islam dan kinerja karyawan.

Tabel 2.6 Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam, dan Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Yogawati Yuli Widyarini dan Muafi, (2021)** *The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation* Research in Business & Social Science Vol. 3, No. 3 **Sampel:** 60 responden **Alat analisis:** SEM dengan SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Hamzah (2012) *The existence of desire and urge to succeed, the existence of drive and need for work, the existence of hopes and dreams for the future, the existence of rewards at work, the existence of interesting activities at work, the existence of conducive working environment.* **Etika Kerja Islam:** Sodiq (2018) *Intention to seek the pleasure of Allah, mandate to carry out duties, discipline, cooperation.* **Kinerja Karyawan:** Robbin & Timothy (2013) *Employees can be said to have a good performance if they fulfill six criteria, namely quality, quantity, punctuality, effectiveness, independence, and work commitment.*	Hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan secara signifikan dimediasi oleh motivasi kerja.

2	**Jamal Ahmed Al-Douri, Issam Aldabbagh, May Mousa Mohammed, dan Rasha A. A. Qawasmeh, (2020)** *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation* Academy of Strategic Management Journal, Vol. 19, N0. 2 **Sampel:** **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Bono & Judge (2003) *Intrinsic motivation is the set of forces that initiate, directing and keep people in their efforts to achieve goals* **Etika Kerja Islam:** Ali & Al Owaihan (2008) *Categorized the work that is connected with Prophet Mohammad (PBUH) sayings into eleven branches that are the quality of work, significance of earning wealth, self dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness.* **Kinerja Karyawan:** Goodman (1999) *Two important components of work performance are task performance and contextual performance.*	Hubungan yang positif antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi intrinsik.
3	**Abderrahman Hassi, Mohammed Amine Balambo, dan Mohammed Aboramadan, (2021)** *Impacts of Spirituality, Intrinsic Religiosity and Islamic Work Ethics on Employee Performance in Morocco: The Mediating Role of Intrinsic Motivation* Journal of Islamiv Accounting and Business Research, Vol. 12, No. 3 **Sampel:** 224 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan AMOS 24 **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Deci & Ryan (1985) *There are main indicators to measure intrinsic motivation, namely interest/enjoyment, perceived competence, effort/importance, perceived choice, pressure/tension, value/usefulness, and relatedness.* **Etika Kerja Islam:** Ali (1988) *There are several indicators used to measure Islamic Work Ethics, namely that work is an obligation for every capable individual, cooperation is a virtue in work, laziness is a bad attitude, creative work is a source of happiness and achievement, and those who do not work hard often fail in life.* **Kinerja Karyawan:** Campbell (1990)	Hanya etika kerja Islam yang secara signifikan dan positif memengaruhi kinerjakaryawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi intrinsik.

		Employee performance is measured based on an approach that includes several performance dimensions, including task performance, contextual performance, adaptive performance, and counterproductive work behavior.	
4	**Rizqi Amalya dan Ananda Setiawan, (2024)** *Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga* Sanskara Akuntansi dan Keuangan, Vol. 2, No. 3 **Sampel:** 50 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Hasyim *et al*. (2020) Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup dorongan untuk mencapai tujuan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dan kepuasan kerja pribadi **Etika Kerja Islam:** Ridwan (2019) Etika kerja Islam dapat diukur oleh beberapa faktor seperti bekerja sebagai ibadah, amanah dan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaan, dan kerja keras dan ikhlas **Kinerja Karyawan:** Febriyanni *et al*. (2023) Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, inisiatif dan tanggung jawab.	Motivasi mampu memediasi atau menjadi penghubung yang positif antara *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
5	**Aminullah, (2019)** *Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islam, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang)* Repository IAIN Salatiga **Sampel:** 60 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Abraham Maslow dalam Edison (2016) Untuk mengukur tingkat motivasi karyawan maka dapat digunakan beberapa faktor seperti tingkat kebutuhan, rela, tingkat kenyamanan, perhatian dari pemimpin, dan dukungan dari pemimpin. **Etika Kerja Islam:** Hafiddhuddin dan Tasmara (2002) Etika kerja Islam dapat diukur melalui beberapa faktor seperti ikhlas dan jujur, tolong menolong,	Motivasi tidak memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

		tanggung jawab, memperkaya jaringan silaturahmi, kerja keras, baik dan bermanfaat. **Kinerja Karyawan:** Edison (2016) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa faktor yaitu jumlah dan kompensasi, penempatan kerja, komitmen, budaya organisasi, dan kompetensi.	
6	**Arqi Zeldy Ghozali, (2020)** *Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)* Repository IAIN Salatiga **Sampel:** 80 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Maslow (1943) Motivasi kerja dapat diukur melalui kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, rasa memiliki cinta, dan penghargaan. **Etika Kerja Islam:** Asifudin (2004) Indikasi orang yang beretika kerja tinggi pada umumnya memiliki sifat-sifat seperti aktif dan suka bekerja keras, bersemangat dan hemat, tekun dan professional, efisien dan kreatif, jujur, disiplin, bertanggungjawab, dan mandiri. **Kinerja Karyawan:** Rojikin (2005) Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.	Upah dan kinerja karyawan, serta etika kerja Islam dan kinerja karyawan keduanya mempu dimoderasi oleh motivasi kerja.

Sumber: Data primer diolah 2024

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Iis *et al*., (2021) dengan judul "*The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as the Intervening Variable in the Government of Aceh – Indonesia*" bertujuan untuk menguji pengaruh pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan

Pemerintah Aceh, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 150 pegawai dan metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Selanjutnya, motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aribowo *et al*., (2022) dengan judul "*The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Secretariat of DPRD Riau Islands Province*" bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sebanyak 74 responden diberikan kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari metodologi observasional penelitian ini. *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data statistik dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS Ver 3.0 untuk menguji pola hubungan dan menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2019) dengan judul "*The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia)*" bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Matahari Department Store Tbk yang berlokasi di Tunjungan Plaza, Surabaya. Sebanyak 125 karyawan menjadi populasi penelitian. Metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel pada seluruh populasi. Data dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS, penelitian ini menggunakan analisis jalur dan pengujian hipotesis dengan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan yang signifikan. Pertama, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Demikian pula, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Lebih jauh, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ditemukan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Terakhir, analisis tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi masing-masing berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, yang menekankan peran penting motivasi dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani & Nugroho (2024) dengan judul "*The Role of the Work Environment and Communication on Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service*" bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dengan seluruh 50 karyawan sebagai responden. Setelah itu, data diperiksa menggunakan analisis uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis jalur. Temuan penelitian mengungkapkan peningkatan kinerja paling kuat dan berhasil dipengaruhi oleh komunikasi langsung. Namun, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak secara efektif memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja atau antara komunikasi dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Triskamto *et al*., (2024) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor" Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada sampel sebanyak 180 karyawan. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model analisis jalur. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, atau pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2020) dengan judul "Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta" Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 85 karyawan digunakan sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus sampling. Setelah data terkumpul kemudian menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur digunakan untuk menganalisis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Namun, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi atau kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel MM UGM Yogyakarta.

Tabel 2.7 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	**Em Yusuf Iisa, Wahyuddina, dan Armanu Thoyib, (2021)** *The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as the Intervening Variable in the Government of Aceh – Indonesia* Quantitative Economics and Management Studies (QEMS), Vol. 2, No. 6 **Sampel:** 150 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Robbins (2007) *The work motivation indicators used are aggressive, creative, quality, disciplined, capable, have high work initiative, desire to succeed, persistent and skilled, and dare to accept challenges.* **Lingkungan Kerja:** Herberg (2003) *There are 6 indicators of the work environment consisting of working conditions, work safety and security, workplace conditions, status, organizational procedures, quality of technical supervision of relationships between co-workers, superiors and subordinates.* **Kinerja Karyawan:** Gomes (2003) *Eight indicators of employee performance, namely: quantity of work, quality of work, creativity, cooperation, dependability, initiative, job knowledge, personal qualities.*	Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2	**Kuncoro Aribowo, Bambang Satriawan, Mohamad Gita Indrawan, dan Andhi Kusuma, (2022)** *The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Secretariat of DPRD Riau Islands Province* International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS), Vol. 2, No.6	**Motivasi Kerja:** Herzberg (1959) *Dividing work motivation into two main factors, namely motivator (Intrinsic factors) and hygiene factors (Ekstrinsik).* **Lingkungan Kerja:** Nitisemito (1996) *The work environment is influenced by two main factors, namely physical work environment (lighting, air circulation, noise, room color, job safety, cleanliness and comfort of the work space). non-physical work environment (relationships between employees, relationships with superiors,*	Motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

	Sampel: 74 responden **Alat analisis:** SEM-PLS **Metode:** Kuantitatif	*organizational structure, fair and transparent work policies).* **Kinerja Karyawan:** Mangkunegara (2005) *Performance is the work results in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties, which include work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, work independence and work commitment.*	
3	**Hj. M. Enny Widyaningrum dan Mochammad Munir Rachman, (2019)** *The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia)* European Journal of Business and Management, Vol.11, No.35 **Sampel:** 125 responden **Alat analisis:** Analisis jalur (*Path Analysis*) **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Sutrisno (2016) *The motivation theory developed relates to human needs which are classified into five hierarchies of needs, among others: the physiological needs (physiological), safety and security needs (safety), the need for social relationships (affiliation), the need for recognition (esteem) and self-actualization needs (self actualization).* **Lingkungan Kerja:** Sedarmayanti (2009) *There are several indicators for measuring the work environment including lighting, color, ventilation or air conditioning, decoration, noise, music and security.* **Kinerja Karyawan:** Mathis and Jackson (2017) *The five employee performance indicators are: quality, quantity, timeliness, effectiveness and presence.*	Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan OCB masing-masing berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
4	**Lilis Sulistyani dan Ari Nugroho, (2024)** *The Role of the Work Environment and Communication on Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service*	**Motivasi Kerja:** Mutmainah *et al*. (2023) Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tertarik pada aktivitas tertentu. **Lingkungan Kerja:** Alia & Isa Anshori (2024)	Kepuasan kerja maupun motivasi kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan atau antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

	Jurnal Ekonomi Dan Perbankan, Vol. 9, No. 1 **Sampel:** 50 responden **Alat analisis:** Uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis jalur **Metode:** Kuantitatif	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. **Kinerja Karyawan:** Schiederig (2014) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manausia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan	
5	**Triskamto, Adler Haymans Manurung, dan Wastam Wahyu Hidayat, (2024)** *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor* Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD), Vol. 2, No. 3 **Sampel:** 180 responden **Alat analisis:** *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Motivasi Kerja:** Herzberg (1959) Membagi motivasi kerja menjadi dua faktor utama yaitu faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor higienis (faktor ekstrinsik). **Lingkungan Kerja:** Sedarmayanti (2001) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, keamanan, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan fasilitas kerja. **Kinerja Karyawan:** Wahyuddin & Mahardikwanto (2013) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pelatihan.	Pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan, namun motivasi tidak memiliki efek moderasi.
6	**Rahmat Abdullah, (2020)** *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang*	**Motivasi Kerja:** Kadarisman (2012) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk	Motivasi kerja tidak memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja memediasi

	Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta Journal of Tourism and Economic, Vol. 3, No. 2 **Sampel:** 85 responden **Alat analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. **Lingkungan Kerja:** Sutrisno (2013) Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada di tempat tersebut. **Kinerja Karyawan:** Mangkunegaran (2011) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.	dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah 2024

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Banyak penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Candra *et al*., (2022) yang membuktikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Selain itu, dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa Etika kerja Islam mendorong perilaku individu yang positif di tempat kerja, Mampu bekerja sama, kerja keras, tanggung jawab, dan memiliki dedikasi. Pada intinya, ketika seseorang memiliki hubungan yang kuat dengan Allah SWT, maka perilaku dan sikap mereka akan dapat dipercaya dan diandalkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hamzah *et al*., (2021) juga menunjukan bahwa

etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa ajaran Islam mengajarkan para umat muslim untuk menjunjung tinggi etika kerja Islam dalam bekerja. Mereka didorong untuk inovatif, tekun, kreatif, dan produktif dalam upaya mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fadhlurrohman & Mas'ud (2022) memberikan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan perusahaan yang menerapkan etika kerja Islam secara efektif akan melihat peningkatan kinerja pada karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya, didorong oleh keyakinan bahwa tindakan mereka akan dimintai pertanggungjawaban tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat.

Penelitian yang dilakukan oleh Udin *et al*., (2022) juga memberikan hasil bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keyakinan agama dan praktik bisnis yang etis seperti kepercayaan, keadilan, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap orang lain, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad *et al*., (2024) membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan ini dipengaruhi oleh etika kerja Islam. Penerapan etika kerja Islam akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki etika yang tinggi dan didukung oleh pekerjaan yang positif akan lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat bekerja dengan baik dalam tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap

perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Saban *et al*., (2020) juga membuktikan bahwa secara khusus etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terkuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penerapan etika kerja Islam berperan penting dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menarik, senang menerima tantangan kerja, berprestasi, mendapatkan penghargaan dan promosi dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H_1: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Maswani *et al*., (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et al*., (2020) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membangkitkan motivasi dan semangat pada karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan

kerja dapat menjadi faktor pendorong karyawan untuk dapat bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al*., (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nyoman *et al*., 2023) yang menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak luput dari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk menjaga kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Idris *et al*., 2020) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti menjadi pendorong bagi produktivitas karyawan untuk lebih optimal, sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alkaf *et al*., (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan hubungan positif antar rekan kerja dan hubungan interpersonal yang kuat antar rekan kerja, sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

ketersediaan fasilitas tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Banyak penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara etika kerja Islam dengan motivasi kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh salah satu dosen Universitas Islam Indonesia yaitu Widyarini & Muafi (2021) yang membuktikan bahwa etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut menjelaskan prinsip-prinsip etika kerja Islam meliputi niat untuk melaksanakan tugas dengan baik serta mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mencari keridhaan Allah SWT, disiplin, dan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Penerapan etika tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh *Ud Din et al*., (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dan motivasi intrinsik. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatan operasinya dengan baik dengan berpedoman ajaran agama Islam seperti menerapkan etika kerja Islam. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aflah *et al*., (2021) juga membuktikan

bahwa etika kerja Islam secara positif dan signifikan memengaruhi motivasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar masyarakat indonesia beragama Islam, sehingga penerapan etika kerja Islam akan membawa manfaat bagi besar bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, (2019) juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap motivasi intrinsik. Penelitian tersebut menjelaskan Etika Kerja Islam membentuk orientasi seseorang dan secara signifikan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi karyawan. Selain itu, dengan adanya etika kerja Islam akan mendorong kesadaran secara mandiri, tanpa memerlukan arahan eksternal dari pimpinan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et.al, (2021) juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam memengaruhi motivasi intrinsik secara positif. Penelitian tersebut menjelaskan dengan adanya etika kerja Islam menjadikan karyawan patuh dan sadar, sehingga akan membentuk sifat dan kepribadian yang lebih baik dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara profesional sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, (2020) juga membuktikan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Penelitian tersebut menjelaskan etika kerja Islam akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehingga akan menumbuhkan semangat atau motivasi yang tertanam dalam diri seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H_3: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menjelaskan kondisi lingkunganyang nyaman di tempat kerja secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et al*., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan lingkungan kerja merupakan slah satu aspek penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Oleh sebab itu manajer harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan motivasi para karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Qomariah (2022) juga menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Terdapat juga beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Budiono, (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut disebabkan karena sirkulasi udara pada tempat kerja masih tergolong rendah karena air conditioner sebagian rusak dan pencahayaan kurang mendukung karyawan. Selain itu, Karyawan masih berada dalam zona nyaman, sehingga tidak termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan motivasi karyawan secara efektif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh *Arfa et al*., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena disebabkan oleh faktor seperti kebijakan perusahaan yang hanya mengutamakan insentif atau kompensasi, tidak tercapainya kepuasan kerja, keamanan kerja rendah, kurangnya pelatihan, dan kurangnya peluang pengembangan karier. Selain itu, tujuan pribadi, ambisi, dan nilai-nilai individu sangat berpengaruh. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo & Indradewa, (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan pola kerja sama tim serta kurangnya hubungan antara rekan kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya terdapat tiga penelitian yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja. Namun disisi lain ada tiga penelitian yang menunjukan hasil negatif antara lingkungan kerja dan motivasi. Secara teori lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu:

H_4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Banyak penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Harahap *et al*., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi diperlukan beberapa strategi seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) juga membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan dan kualitas kerja sehingga akan berdampak pada psikologis yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fonseca Da Costa Guterresa *et al*., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrisnanto & Riyanto, (2020) yang menunjukkan bahwa dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan motivasi kerja sangat penting karena ketika karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik namun tidak

memiliki motivasi bekerja, maka hasil akhir pekerjaanya tidak memuaskan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Indrawati, (2023) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat tercipta karena keinginan karyawan bekerja untuk memperoleh upah dan gaji sesuai dengan kebutuhannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sulyantie & Gani, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja juga memiliki dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu:

H_5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

2.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) yang hasilnya menunjukkan motivasi kerja terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara etika kerja Islam dengan kinerja organisasi. Penelitian tersebut menyarankan untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan penerapan

etika kerja yang baik, karena etika kerja Islam berfungsi sebagai pedoman moral yang membedakan antara benar dan salah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Al-Ahliyya *et al*., (2020) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik ditemukan memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja kerja secara positif. Etika kerja Islam akan meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaanya akibatnya mereka akan merasa senang dan puas yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hassi *et al*., (2021) juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh motivasi intrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalya & Setiawan, 2024) yang hasilnya menunjukkan motivasi mampu memediasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan penerapan etika kerja Islam di tempat kerja menumbuhkan kejujuran dan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, pendekatan ini meningkatkan motivasi, yang berujung pada peningkatan hasil kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan etika kerja Islam merupakan bagian penting dari keberhasilan karena akan mendorong seseorang untuk mengasah pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar untuk menuju kebaikan. Namun, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Aminullah, 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena etos kerja Islam lebih

bersifat prinsip moral dan keyakinan yang melekat dalam diri karyawan, tetapi tidak selalu secara langsung mendorong motivasi kerja dalam konteks organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam tinggi mungkin memiliki semangat kerja yang baik, tetapi motivasi mereka juga bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karier.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya terdapat lima penelitian yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan melalui motivasi. Namun disisi lain ada satu penelitian yang menunjukan hasil negatif antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan melalui motivasi. Secara teori penerapan etika kerja Islam yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu:

H_6: Motivasi kerja memediasi pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

2.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan motivasi sebagai variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Iis *et al*., (2021) yang hasilnya menunjukkan motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang mendorong secara psikologis terhadap kebutuhan individu dan dorongan tersebut

dapat berupa lingkungan kerja yang positif yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aribowo *et al*., (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Widyaningrum, 2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyani & Nugroho, 2024) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak efektif memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya ketersediaan fasilitas bagi karyawan berupa keamanan kerja, kurangnya hubungan kerjasama antar pegawai maupun dengan pimpinan, dan ruang kerja karyawan kurang baik yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Triskamto *et al*., 2024) juga menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman maka dapat meningkatkan kinerja, namun di sisi lain lingkungan kerja yang nyaman belum tentu meningkatkan motivasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang baik secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu.

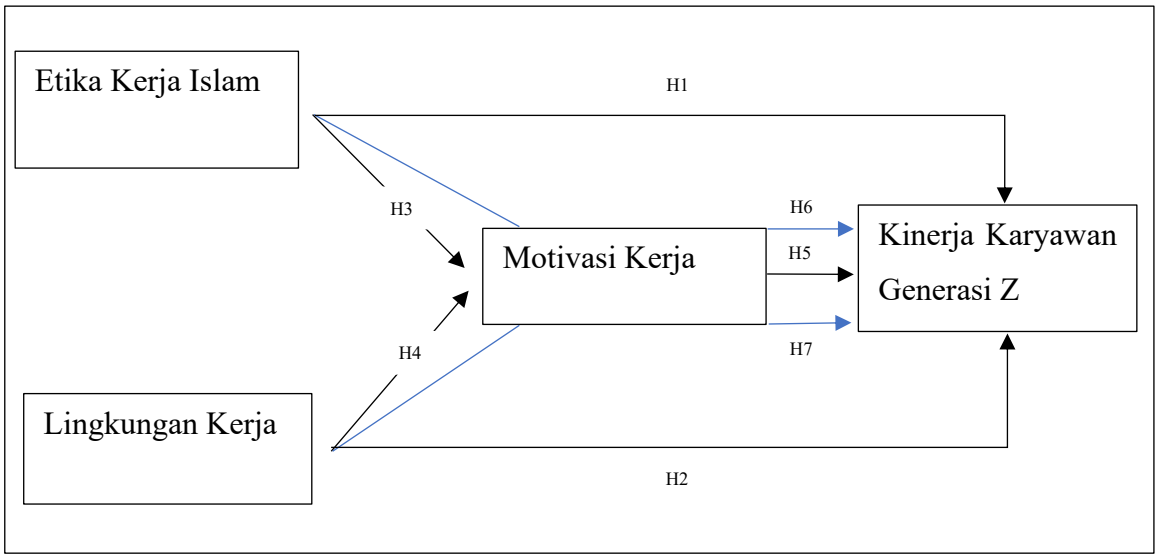
Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya terdapat tiga penelitian yang menunjukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja

karyawan melalui motivasi. Namun disisi lain ada tiga penelitian yang menunjukan hasil negatif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui motivasi. Secara teori lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu:

H_7: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan hasil pengembangan hipotesis di atas, maka dapat digamberkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

Keterangan:

a. H_1: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

b. H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
c. H_3: Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.
d. H_4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.
e. H_5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
f. H_6: Motivasi kerja memediasi pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
g. H_7: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) adalah metode induktif, objektif, dan ilmiah yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka (skor, nilai) atau pernyataan evaluatif, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan ini umumnya digunakan untuk mengonfirmasi atau membantah suatu teori, karena biasanya dilandasi dengan teori yang kemudian diteliti melalui pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Penelitian kuantitatif bersifat terencana, terstruktur, dan sistematis, dengan fokus pada fenomena tertentu dan hubungan di antara fenomena tersebut, melalui kerangka kerja yang jelas dari awal hingga hasil akhir. Hasilnya sering kali disajikan dalam bentuk grafik, bagan, tampilan visual, atau tabel untuk mendukung kesimpulan yang diambil dari data (Hermawan, 2019).

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, dan didefinisikan dengan jelas sejak awal, termasuk tahap desain. Penelitian ini juga digambarkan sebagai penelitian yang sering menggunakan angka, baik dalam pengumpulan data, pemrosesan, atau penyajian hasil (Agustianti *et al*., 2022).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, populasi adalah jumlah penduduk, baik manusia maupun makhluk hidup lain, dalam satu kesatuan ruang tertentu; jumlah seluruh orang atau penduduk pada suatu wilayah tertentu; sekelompok orang, benda, atau badan yang menjadi bahan pengambilan sampel; jumlah individu yang mempunyai ciri-ciri yang sama; atau kelompok yang memenuhi kriteria tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Roflin & Liberty, 2021).

Populasi merupakan individu yang menjadi subjek penelitian atau individu yang karakteristiknya sedang diteliti dan biasanya dilambangkan dengan simbol N (Roflin & Liberty, 2021). Pada penelitian ini menggunakan model pengambilan sampel secara acak (*Probability Sampling*) dengan kriteria responden karyawan Generasi Z beragama Islam yang sedang bekerja atau telah merasakan dunia kerja.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Konsep ini memiliki dua interpretasi utama yaitu: Pertama, setiap unit dalam populasi harus memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Kedua, sampel berfungsi sebagai perkiraan populasi, yang pada dasarnya merupakan versi yang lebih kecil atau "miniatur" dari populasi. Karena alasan ini, ukuran sampel harus memadai untuk mewakili populasi secara akurat (Roflin & Liberty, 2021).

Menurut terdapat (Roflin & Liberty, 2021) beberapa faktor yang menentukan seberapa baik sampel mewakili populasinya, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Homogenitas Populasi

Jika populasi benar-benar homogen, ukuran sampel tidak banyak berpengaruh pada keterwakilannya. Namun, semakin heterogen populasinya, semakin besar sampel yang dibutuhkan.

b. Besar Sampel

Semakin besar ukuran sampel, semakin tinggi keterwakilan sampel terhadap populasi.

c. *Margin of Error*

Margin of Error yang lebih kecil meningkatkan keterwakilan sampel terhadap populasi.

d. Kecermatan memasukkan ciri-ciri populasi dalam sampel

Semakin akurat sampel mencerminkan karakteristik populasi, semakin tinggi keterwakilannya.

e. Statistika yang digunakan dalam analisis data

Semakin banyak variabel atau kategori yang terlibat, semakin besar ukuran sampel yang diperlukan untuk memastikan representasi yang akurat.

Penelitian ini berfokus pada Generasi Z sebagai objek utama, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Penyebaran kuesioner dilakukan di wilayah Yogyakarta dengan menyasar responden yang saat ini bekerja sebagai karyawan di berbagai sektor. Seluruh responden dalam penelitian ini berada dalam struktur organisasi yang memiliki atasan atau pimpinan langsung. Adapun status pekerjaan dari para responden bervariasi, terdiri dari sekitar 67 orang karyawan tetap, 36 karyawan kontrak dan 46 karyawan mahasiswa magang sehingga

memberikan gambaran yang lebih beragam mengenai pengalaman kerja di lingkungan profesional.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep, properti, atau karakteristik yang diteliti dalam sebuah penelitian. Variabel-variabel ini dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh fenomena yang diteliti (Surjaatmadja, 2024). Dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Dalam buku yang ditulis (Jaya, 2020) mendefinisikan ketiga variabel tersebut, sebagai berikut:

a. Variabel Independen

   Variabel independen adalah faktor yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel ini sering dilambangkan sebagai X. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

   X_1 = Etika Kerja Islam

   X_2 = Lingkungan Kerja

b. Variabel Dependen

   Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel independen. Variabel ini biasanya dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

   Y = Kinerja Karyawan Generasi Z.

c. Variabel intervening (Mediasi)

Variabel mediasi bertindak sebagai jembatan antara variabel independen dan dependen, yang berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya. Namun, variabel ini tidak dapat diamati atau diukur secara langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu yang dapat digunakan untuk mendefinisikan variabel dalam istilah yang dapat diukur atau diamati secara empiris. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengubah konsep abstrak menjadi elemen konkret yang dapat diukur. Dalam penelitian, variabel mewakili karakteristik, konsep, atau sifat yang sedang diteliti dan diukur. Dengan menggunakan definisi operasional, peneliti memastikan bahwa konsep yang diteliti didefinisikan secara konsisten dan dapat diukur secara objektif (Surjaatmadja, 2024).

Definisi operasional variabel penelitian dirancang untuk memperjelas makna setiap variabel sebelum melakukan analisis, memilih instrumen, dan mengidentifikasi sumber pengukuran. Definisi operasional berperan penting dalam menjelaskan cara mengukur variabel dalam suatu penelitian. Selain menjadi panduan pengukuran, definisi operasional juga berfungsi sebagai informasi ilmiah yang berharga bagi peneliti lain yang mungkin ingin mengulang penelitian menggunakan variabel yang sama (Jaya, 2020).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Item
Etika Kerja Islam	Etika kerja Islam bersifat praktis, seimbang, komperhensif. Dalam Islam, etika mencakup lebih dari sekadar moralitas agama dalam suatu tindakan tertentu artinya etika meluas ke setiap aspek kehidupan, termasuk dimensi moral, spiritual, fisik dan bahkan duniawi yang meliputi kolektif, intelektual, personal, dan emosional (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011).	*Work intentions* (Niat Kerja)	1. Saya niat bekerja karena Allah SWT 2. Saya bekerja untuk ibadah
		Trusteeship (Utusan)	3. Saya memiliki kemampuan untuk dipercaya atasan 4. Saya memiliki kemampuan untuk jujur dalam bekerja
		Work type (Jenis Pekerjaan)	5. Saya memilih pekerjaan yang halal 6. Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT
		Work results for the Islamic Ummah (Hasil Kerja untuk Umat Islam)	7. Saya Memberikan manfaat untuk orang lain 8. Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan
		Justice and Fairness (Keadilan dan Kesetaraan)	9. Saya memiliki kemampuan untuk menegakan keadilan dalam perusahaan 10. Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar
		Cooperation and Collaboration (Kerjasama dan Kolaborasi)	11. Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu 12. Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan
		Work as the only source of ownership (Pekerjaan sebagai satu-satunya sumber kepemilikan)	13. Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan 14. Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja mengarah pada kondisi, budaya, dan lingkungan tempat karyawan melakukan tugasnya, yang dapat memengaruhi perilaku, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif mendukung kolaborasi, motivasi, dan kesejahteraan, sementara lingkungan yang negatif	Lingkungan kerja fisik	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah baik 2. Pencahayaan di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja 3. Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja 4. Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya 5. Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan

	dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Robbins, 2023).		kerja sehingga memengaruhi aktivitas 6. Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap
		Lingkungan kerja non fisik	7. Pimpinan atau kepala bidang saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan 8. Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan dengan baik 9. Kerja sama saya dengan *team work* terjalin dengan sangat baik 10. Saya berinteraksi satu sama lain (unit kerja) untuk mencapai tujuan bersama
Motivasi kerja	Motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan tujuan memenuhi kebutuhan mereka (Herzberg, 1966). Teori motivasi Herzberg (1993) selanjutnya mengalami perkembangan dengan membagi dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yaitu faktor pemeliharaan (hygiene) dan faktor pemuas (motivator).	Faktor *hygiene* (Faktor Ekstrinsik)	1. Saya memiliki keinginan mendapatkan penghasilan 2. Saya memiliki keinginan membangun hubungan interpersonal 3. Saya memiliki keinginan menaati kebijakan perusahaan
		Faktor motivator (Faktor Intrinsik)	4. Saya memiliki kemauan mempelajari hal-hal baru 5. Saya memiliki kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab 6. Saya memiliki kemauan bekerja memenuhi harapan perusahaan
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap organisasi, dengan menilai seberapa besar dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2006).	*Work Quantity* (Kualitas pekerjaan)	1. Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan 2. Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien 3. Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar
		Work Quality (Kuantitas pekerjaan)	4. Saya memiliki ketelitian dalam bekerja 5. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar 6. Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja
		Realibility (Keandalan)	7. Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien 8. Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja

			9. Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja
		Attendance (Kehadiran)	10. Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu 11. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu 12. Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja

Sumber: Data primer diolah 2024

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis daya yang akan digunakan adalah data primer. Namun, disisi lain data sekunder juga diperlukan sebagai bahan acuan atau referensi dan data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, buku, dan internet. Dari segi pengumpulan data, data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder, sebagaimana dijelaskan oleh (Hertina *et al*., 2024). Data diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu:

a. Data Primer

   Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber asli untuk tujuan penelitian tertentu. Data ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau individu yang bertanggung jawab atas penelitian tersebut. Karena tidak diubah atau ditafsirkan oleh pihak ketiga, data primer menawarkan bukti atau kesaksian langsung tentang subjek atau fenomena yang sedang diteliti. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada para responden Generasi Z muslim.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh individu atau organisasi lain, sering kali untuk tujuan yang berbeda dari penelitian saat ini. Data ini telah dikumpulkan dan diproses, sehingga sudah tersedia bagi para peneliti untuk digunakan dalam studi atau analisis mereka. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber dan tidak mengharuskan peneliti untuk mengumpulkan data langsung dari sumber aslinya. Data sekunder biasanya hemat biaya, sering kali mencakup kumpulan data berskala besar atau historis, dan mudah diakses. Data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal ilmiah, artikel jurnal, Al-Qur'an, buku, dan e-book yang digunakan sebagai landasan teori, kajian pustaka, latar belakang masalah, referensi studi sebelumnya, validasi, dan perbandingan hasil.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Hertina *et al*., (2024) kuesioner dibedakan menjadi tiga jenis yaitu kuesioner tertutup, kuesioner terbuka, dan kuesioner kombinasi antara tertutup dan terbuka. Dari ketiga jenis kuesioner yang akan dijelaskan dibawah ini, penulis memutuskan untuk memilih jenis kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup mengharuskan responden untuk memilih jawaban dari serangkaian pilihan yang telah ditentukan sebelumnya yang disediakan oleh peneliti. Metode pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan individu atau peneliti untuk mengumpulkan informasi dan data untuk analisis dan pengambilan keputusan. Berbagai metode dapat digunakan tergantung pada konteks penelitian, jenis data yang dibutuhkan, sumber daya yang tersedia, dan

tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner adalah penyajian serangkaian pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi. Kuesioner umumnya digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar peserta dan dapat diberikan secara langsung atau secara online melalui kertas atau media digital (Hertina *et al*., 2024). Pertanyaan kuesioner tertutup berbentuk skala likert dengan ketentuan seperti berikut:

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3: Kurang Setuju (KS)

4: Setuju (S)

5: Sangat Setuju (SS)

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan sejauh mana kemampuan instrumen pengukuran secara akurat menilai target yang dituju. Saat mengevaluasi validitas, baik konten maupun utilitas instrumen dipertimbangkan. Tujuan pengujian validitas adalah untuk menentukan seberapa baik suatu uji berfungsi dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara khusus, pengujian ini menilai apakah instrumen, seperti kuesioner, secara efektif menangkap informasi yang dimaksudkan. Intinya, pengujian validitas memeriksa keakuratan setiap pertanyaan atau pernyataan

individual yang digunakan dalam penelitian. Penting untuk dicatat bahwa data sekunder biasanya tidak memerlukan pengujian validitas (Darma, 2021).

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan dinilai dengan mengkorelasikan skor total setiap pertanyaan/pernyataan dengan keseluruhan respons untuk semua item dalam variabel yang sama. Kriteria untuk uji validitas melibatkan perbandingan nilai-r dihitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) berfungsi sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah setiap item valid atau tidak (Darma, 2021). Untuk menilai validitas, nilai r dihitung dengan nilai r tabel. Kriteria untuk menentukan validitas adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai r dihitung lebih besar (>) dari nilai tabel r, instrumen penelitian dianggap valid.
b. Jika nilai r dihitung lebih kecil (<) dari atau sama dengan nilai tabel r, instrumen penelitian dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk menentukan apakah data yang dihasilkan konsisten dan dapat diandalkan. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengevaluasi variabel yang digunakan dengan menilai konsistensi pertanyaan atau pernyataan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat signifikansi yang digunakan, yang dapat berkisar dari 0,5, 0,6, atau 0,7, tergantung pada persyaratan penelitian. Kriteria untuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai alfa *Cronbach* lebih besar dari tingkat signifikansi, instrumen dianggap andal.

b. Jika nilai alfa *Cronbach* lebih kecil dari tingkat signifikansi, instrumen dianggap tidak andal.

Menggunakan data pertanyaan atau pernyataan yang sama dari uji validitas sebelumnya yang sesuai dengan asumsi semua pertanyaan atau pernyataan telah dianggap valid (Darma, 2021).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan untuk menilai generalisasi hasil penelitian dari satu sampel. Jenis analisis ini melibatkan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisis ini menunjukkan apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasi. Jika hipotesis nol (H0) diterima, hal ini menunjukkan bahwa temuan dapat diterapkan secara lebih luas. Analisis deskriptif meneliti satu atau lebih variabel independen, dengan fokus pada perbandingan atau hubungan di antara variabel tersebut (Hasan, 2022).

3.6.2 Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modeling atau bisa disingkat menjadi *SEM* adalah salah satu jenis analisis multivariat yang umum digunakan dalam ilmu sosial. Analisis multivariat menerapkan teknik statistik untuk memeriksa beberapa variabel penelitian sekaligus. Variabel-variabel ini merepresentasikan pengukuran subjek penelitian seperti aktivitas, individu, peristiwa, dan organisasi. Data untuk pengukuran ini dapat dikumpulkan melalui survei atau observasi untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder. *Structural Equation Modeling* telah

berkembang menjadi dua jenis utama yaitu pertama, *SEM* berbasis kovarians (*CB-SEM*) dan *SEM* berbasis varians yang juga dikenal sebagai *Partial Least Squares* (*SEM-PLS). SEM-PLS* efektif untuk digunakan dengan ukuran sampel kecil dan model yang kompleks. Selain itu, *SEM-PLS* memiliki asumsi yang lebih longgar tentang distribusi data dibandingkan dengan *CB-SEM* (Sholihin & Ratmono, 2021).

3.6.3 *Partial Least Squares (PLS)*

Partial Least Squares atau bisa disingkat menjadi *PLS* adalah jenis analisis statistik multivariat yang digunakan serupa dengan *SEM* dalam analisis kovarians. *PLS* efektif untuk menghubungkan sekumpulan variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Di sisi prediktor, *PLS* dapat menangani lebih dari satu variabel independen, bahkan ketika terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut. *PLS* dapat diterapkan sebagai model regresi, yang memprediksi satu atau lebih variabel dependen dari sekumpulan variabel independen, atau sebagai model jalur yang mengelola jalur kausal yang menghubungkan prediktor dengan prediktor lain dan prediktor dengan variabel dependen. SmartPLS versi 3 adalah salah satu perangkat lunak yang paling banyak digunakan untuk mengimplementasikan *PLS* sebagai model jalur (Evi & Rachbini, 2023).

Partial Least Squares digunakan dalam banyak penelitian karena beberapa alasan seperti yang dijelaskan oleh (Evi & Rachbini, 2023) yaitu sebagai berikut:

a. *PLS* cocok untuk analisis data yang memiliki ukuran sampel kecil dan residual distribution.

b. *PLS* efektif untuk menganalisis teori yang masih dalam pengembangan atau belum diterapkan secara pasti, karena sangat berguna untuk membuat prediksi.
c. *PLS* menggunakan algoritma berdasarkan analisis *ordinary least square* yang meningkatkan efisiensi komputasi.
d. Pendekatan *PLS* mengasumsikan bahwa semua ukuran varians berlaku untuk menjelaskan model.

3.6.4 *Outer Model* (Model Pengukuran atau *Measurement Model*)

Pengujian *Outer Model* memberikan informasi penting tentang keandalan dan validitas, seperti yang dijelaskan oleh Musyaffi *et al*., (2022) bahwa pengujian *Outer Model* harus memperhatikan dua faktor yaitu indikator reflektif dan indikator formatif seperti berikut:

1. Indikator Reflektif

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

   Validitas konvergen menilai apakah indikator pengukuran secara efektif mewakili konstruk yang mendasarinya. Validitas ini dievaluasi menggunakan nilai *loading factor* untuk variabel dependen dan independen. Dalam model yang banyak dipelajari dalam penelitian yang ada, ambang batas *loading factor* yang direkomendasikan untuk validitas konvergen adalah di atas 0,7. Untuk model baru atau eksploratif, di mana konstruk sedang dikembangkan untuk pertama kalinya, *loading factor* 0,5 dapat diterima.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Validitas diskriminan menilai apakah konstruk berbeda satu sama lain, dievaluasi dengan memeriksa nilai *cross loading*. Validitas diskriminan ditetapkan jika *cross loading* setiap indikator lebih tinggi untuk konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya.

c. *Average Variance Extracted* (*AVE*)

Nilai *AVE* digunakan untuk menilai validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel dependen dan independen. Nilai ini mencerminkan korelasi internal di antara indikator dalam setiap variabel laten. Nilai *AVE* minimal 0,5 disarankan, karena ini menunjukkan tingkat validitas konstruk yang memuaskan.

d. Composite Reliability (Keandalan Komposit)

Composite reliability mengukur reliabilitas indikator dalam suatu konstruk, yang menunjukkan reliabilitas sebenarnya dari konstruk itu sendiri. Nilai minimum 0,7 direkomendasikan, dengan nilai di atas 0,8 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dalam data.

e. *Cronbach Alpha* (Alfa Cronbach)

Cronbach Alpha juga digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk, khususnya menilai konsistensi indikator. Nilai minimum yang dapat diterima untuk *Cronbach Alpha* adalah 0,7 meskipun beberapa sumber menyarankan bahwa 0,6 mungkin dapat diterima di semua konstruk dalam suatu penelitian.

2. Indikator Formatif

a. Significance of weights

Significance of weights ditentukan melalui proses *bootstrapping*. Untuk indikator formatif, bobot harus signifikan secara statistik.

b. Multicollinearity

Uji ini dilakukan untuk menilai hubungan antara indikator formatif. Ini membantu mengidentifikasi potensi masalah *multikolinearitas* dengan menganalisis *Variance Inflation Factor*. Masalah *multikolinearitas* muncul ketika beberapa indikator sangat berkorelasi. Nilai *VIF* yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya *multikolinearitas*.

3.6.5 *Inner Model* (Model Struktural atau *Structural Model*)

Pengujian model struktural dilakukan agar peneliti dapat mengidentifikasi dan memahami hubungan antara variabel independen dan dependen pada suatu penelitian, dengan menjawab tujuan penelitian dengan mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan (Musyaffi *et al*., 2022). Pengujian model struktural mencakup langkah-langkah berikut:

a. *R Square* atas variabel dependen

Nilai *R Square* atau koefisien determinasi, menunjukkan sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kekuatan penjelasan variasi ini dikategorikan sebagai berikut: *R Square* sebesar 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat, 0,33 menunjukkan hubungan sedang, dan 0,19 menunjukkan hubungan yang lemah.

b. *Estimate for Path Coefficients* (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai koefisien jalur mencerminkan kekuatan dan arah hubungan atau efek antara konstruk laten dalam penelitian. Estimasi ini dihitung melalui prosedur *bootstrapping*.

c. *Effect Size* (F Square / f²)

Effect Size adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan perubahan *R Square (R^2)* untuk konstruk dependen, yang mencerminkan dampak konstruk independen pada konstruk dependen dengan menunjukkan efek substantif yang dimilikinya. Nilai *Effect Size (f^2)* ditafsirkan sebagai berikut: nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar. Perhitungan f^2 diuraikan di bawah ini:

$$f^2 = \frac{R^2 Include - R^2 Exclude}{1 - R^2 Include}$$

d. *Prediction relevance (Q Square / Q^2)*

Q Square juga dikenal sebagai Q^2 *Stone-Geisser* yang digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif suatu model melalui prosedur *blindfolding*. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa konstruk laten independen dapat memprediksi konstruk dependen. Nilai Q^2 dikategorikan sebagai berikut: 0,02 menunjukkan relevansi prediktif kecil, 0,15 menunjukkan relevansi prediktif sedang, dan 0,35 menunjukkan relevansi prediktif besar. Pengujian Q^2 hanya dilakukan pada konstruk dependen dengan indikator reflektif. Perhitungan Q^2 dijelaskan di bawah ini:

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_d}{\sum_D O_D}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan terkait hasil penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 160 karyawan generasi Z yang mayoritas berada di yogyakarta. Hasil penelitian ini akan ditunjukkan menggunakan analisis deskriptif dan nalisis SmartPLS 3.

4.1 Deskripsi Sampel/Objek Penelitian

4.1.1 Pengumpulan data

Obyek pada penelitian ini adalah generasi Z yang lahir antara awal tahun 1997 sampai dengan tahun 2012 yang saat ini menjadi pekerja/karyawan atau pernah merasakan dunia pekerjaan. Dalam pengambilan sampel, metode yang digunakan adalah melalui *random sampling*. Kuesioner dibagikan melalui *google form* yang disebarkan kepada para pekerja/karyawan dan juga kepada para mahasiswa yang pernah melakukan magang. Jumlah kuesioner yang dibagikan sejumlah 160, namun terdapat 11 orang yang tidak mengirimkan. Sehingga hanya terdapat 149 sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Kuesioner Responden

No	Kategori	Jumlah
1	Kuesioner dibagikan	160
2	Kuesioner kembali	149
3	Kuesioner tidak kembali	11

Sumber: Data primer diolah 2024

4.2 Analisis Deskriptif

Data deskriptif bertujuan memberikan informasi tambahan atau data responden yang hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Data deskriptif digunakan sebagai pelengkap agar kuesioner tersebut tepat sasaran sesuai responden yang ditargetkan yaitu karyawan atau pekerja Generasi Z yang beragama Islam. Para responden bekerja sebagai karyawan, namun disisi lain sebagian responden merupakan karyawan mahasiswa magang dan sebagian lainya merupakan karyawan tetap. Perusahaan tempat mereka bekerja memiliki struktur organisasi yang jelas yang didalamnya terdapat pemimpin yang mengatur dan mengelola strategi perusahaan.

4.2.1 Jenis Kelamin

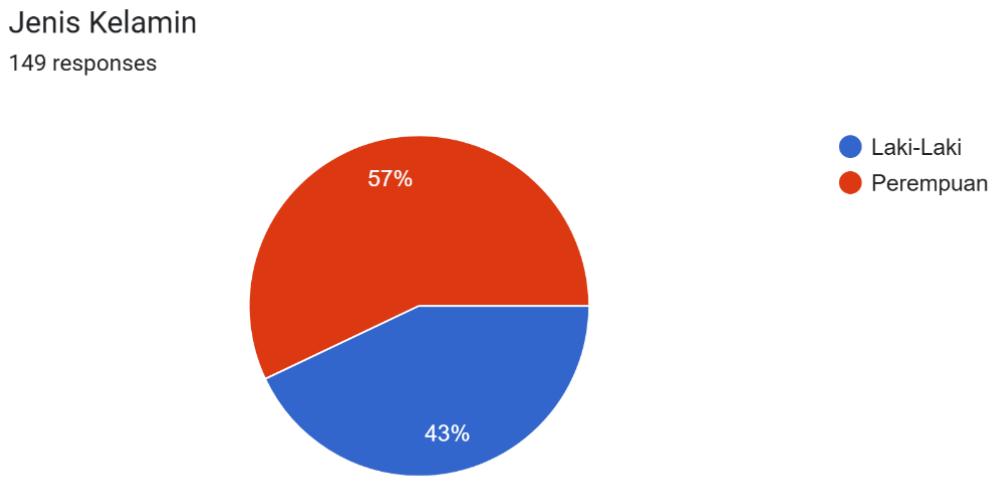
Seluruh responden dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan 149 responden yang telah mengisi, maka diperoleh hasil pengelompokan jenis kelamin seperti berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	64	43
2	Perempuan	85	57
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 201)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua kelompok, seperti yang ditunjukkan dalam diagram di Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden
Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 201)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui total dari seluruh responden adalah 149 orang dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 64 orang atau 43 persen dan jumlah responden perempuan sebanyak 85 orang atau 57 persen. Sesuai hasil tersebut maka dapat diketahui mayoritas responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini adalah perempuan. Dalam tugas tertentu, perempuan terkadang cenderung lebih baik dari laki-laki, karena perempuan dianggap lebih fokus dan mampu mengerjakan banyak tugas sekaligus. Sebaliknya, laki-laki umumnya lebih santai dalam melakukan pekerjaan tetapi unggul dalam tugas-tugas yang menuntut fisik di mana kemampuan mereka lebih unggul daripada perempuan. Kinerja karyawan laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh orientasi dan pendekatan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas. Dimensi utama yang membedakan kinerja mereka meliputi kemandirian, disiplin kerja, kualitas, *skill* atau kemampuan, inisiatif, dan komitmen kerja (Winjuliantika, 2024).

4.2.2 Usia

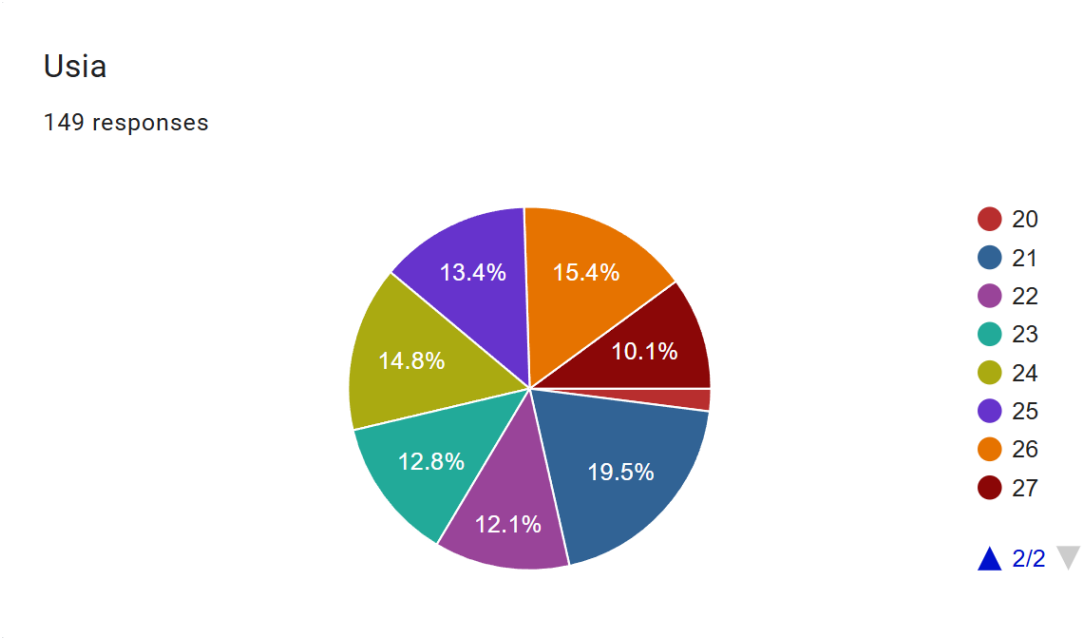
Responden dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang lahir antara awal tahun 1997 sampai dengan tahun 2012 dan telah merasakan dunia kerja, sehingga pengelompokkan usia dimulai dari usia termuda yaitu 12 tahun hingga usia paling tua yaitu 27 tahun. Berdasarkan data yang terkumpul maka pengelompokan usia dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 Tahun	3	2
2	21 Tahun	29	19,5
3	22 Tahun	18	12,1
4	23 Tahun	19	12,8
5	24 Tahun	22	14,8
6	25 Tahun	20	13,4
7	26 Tahun	23	15,4
8	27 Tahun	15	10,1
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 201)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari enam belas usia karena mencakup seluruh Generasi Z yang lahir antara awal tahun 1997 sampai 2012 yang dapat dilihat pada diagram di Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Diagram Usia Responden

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 201)

Berdasarkan Tabel 4.3 menjelaskan bahwa data responden dikelompokkan menjadi enam belas kategori usia. Berdasarkan data dari 149 responden menunjukkan bahwa tidak ada responden umur 12 sampai dengan 19 tahun yang bekerja, hal tersebut dikarenakan pada rentang usia tersebut rata-rata seseorang masih dalam masa pendidikan. Selain, peraturan undang-undang juga menjelaskan syarat seseorang bekerja adalah umur adalah usia 18 tahun, sehingga wajar jika tidak ada responden yang bekerja di bawah umur 18 tahun. Kemudian pada usia 20 tahun terdapat 3 responden dengan jumlah persentase sebesar 2 persen. Pada usia 21 tahun terdapat 29 responden dengan jumlah persentase sebesar 19,5 persen. Pada usia 22 tahun terdapat 18 responden dengan jumlah persentase sebesar 12,1 persen. Pada usia 23 tahun terdapat 23 tahun terdapat 19 responden dengan jumlah persentase sebesar 12,8 persen. Pada usia 24 tahun terdapat 22 responden dengan jumlah persentase sebesar 14,8 persen. Pada usia 25 tahun terdapat 20 responden

dengan jumlah persentase sebesar 13,4 persen. Pada usia 26 tahun terdapat 23 responden dengan jumlah persentase sebesar 15,4 persen. Kemudian yang terakhir pada usia 27 tahun terdapat 15 responden dengan jumlah persentase sebesar 10,1 persen. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, bahwa usia 21 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dengan jumlah 29 responden. Usia Generasi Z lebih memilih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencari pekerjaan yang bermakna. Pada saat ini mereka sangat terhubung dengan teknologi, memiliki kemampuan multitasking yang baik, dan mudah beradaptasi dengan perubahan. Pada tahap usia ini, mereka cenderung memprioritaskan pekerjaan yang memberikan kepuasan pribadi daripada pekerjaan yang hanya berfokus pada gaji (Putri, 2024).

4.2.3 Status Pernikahan

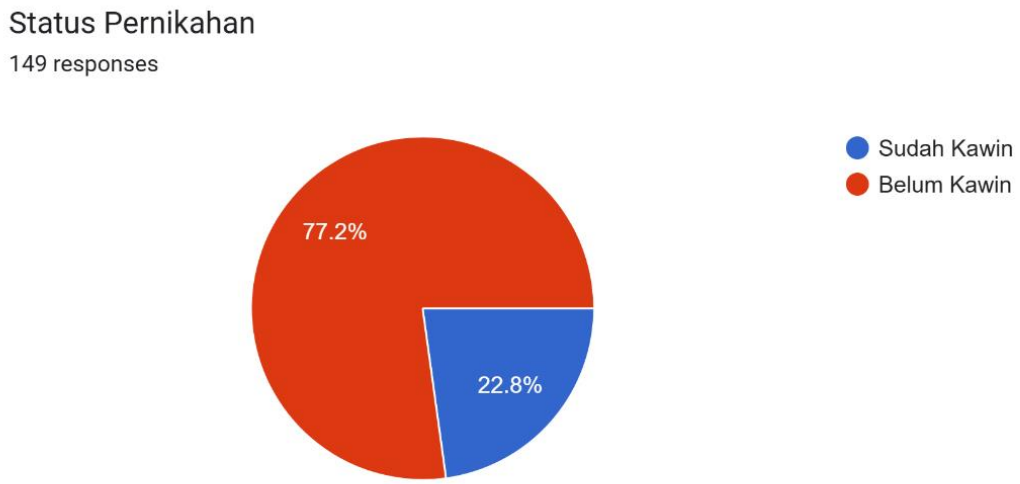
Hasil data responden yang diperoleh dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Generasi Z yang dikelompokkan berdasarkan status pernikahan. Berdasarkan 149 responden yang telah mengisi, maka diperoleh pengelompokan status pernikahan seperti berikut:

Tabel 4.4 Status Pernikahan Responden

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sudah Kawin	34	22,8
2	Belum Kawin	115	77,2
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 202)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua kelompok, seperti yang ditunjukkan dalam diagram di Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Status Pernikahan Responden

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 202)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang sudah kawin/menikah sebanyak 34 dengan jumlah persentase sebesar 22,8 persen. Kemudian responden yang belum kawin/menikah sebanyak 115 dengan jumlah persentase sebesar 77,2 persen. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum kawin/menikah. Status perkawinan terkadang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan beralih dari status lajang menjadi menikah, kinerja mereka sering kali menurun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab tambahan yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan fokus mereka di tempat kerja (Juanti *et al*., 2024).

4.2.4 Pendidikan Terakhir

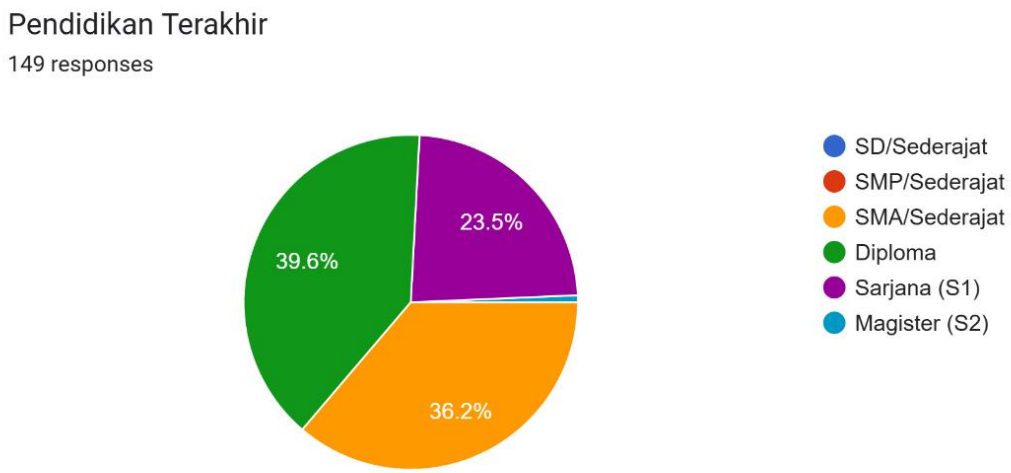
Hasil data responden yang diperoleh dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Generasi Z yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Berdasarkan 149 responden yang telah mengisi, maka diperoleh pengelompokan pendidikan terakhir seperti berikut:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	54	36,2
2	Diploma	59	39,6
3	Sarjana (S1)	35	23,5
4	Magister (S2)	1	0,7
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 202)

Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi enam kelompok, seperti yang ditunjukkan dalam diagram di Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 202)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SD dan SMP. Kemudian pada tingkat SMA terdapat 54 responden dengan jumlah persentase sebesar 36,2 persen. Pada tingkat Diploma

terdapat 59 responden dengan jumlah persentase sebesar 39,6 persen. Pada tingkat Sarjana (S1) terdapat 35 responden dengan jumlah persentase sebesar 23,5 persen. Kemudian yang terakhir pada tingkat Magister (S2) terdapat 1 responden dengan jumlah persentase sebesar 0,7 persen. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada tingkat pendidikan SMA. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Selain itu, pencapaian pendidikan seseorang berkontribusi untuk membangun tenaga kerja yang lebih kompeten dan lebih siap menghadapi tantangan masa depan (Sari & Ratnawati, 2024).

4.2.5 Status Pekerjaan

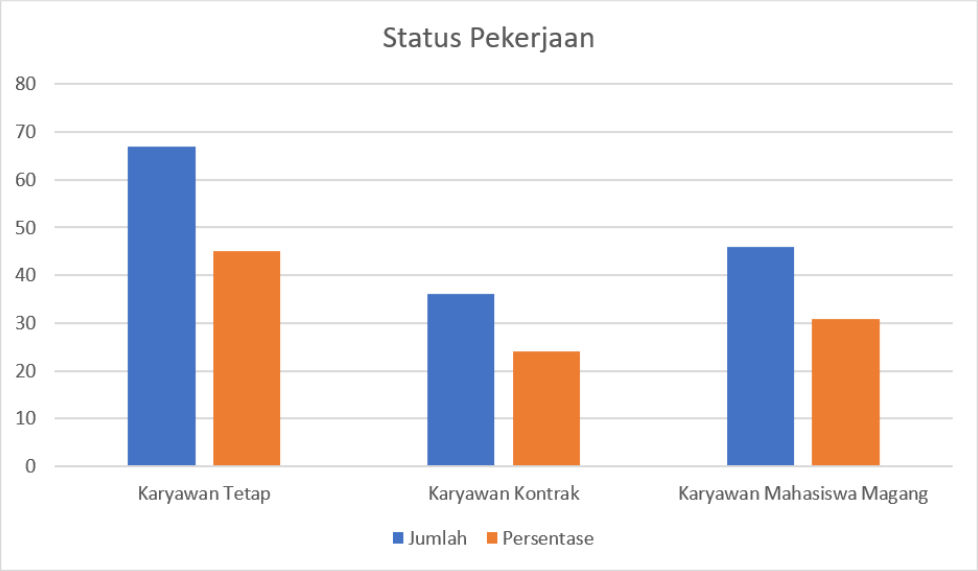
Hasil data responden yang diperoleh dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Generasi Z yang dikelompokkan berdasarkan status pekerjaan. Berdasarkan 149 responden yang telah mengisi, maka diperoleh pengelompokan status pekerjaan seperti berikut:

Tabel 4.6 Status Pekerjaan Responden

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Karyawan Tetap	67	45
2	Karyawan Kontrak	36	24,1
3	Karyawan Mahasiswa Magang	46	30,9
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 203)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua kelompok, seperti yang ditunjukkan dalam diagram di Gambar 4.3.



Gambar 4.5 Status Pekerjaan Responden

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 203)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa status pekerjaan dikelompokkan menjadi tiga kategori. Pada kategori karyawan tetap terdapat 67 responden dengan jumlah persentase sebesar 45 persen. Pada kategori karyawan kontrak terdapat 36 responden dengan jumlah persentase sebesar 24,1 persen. Kemudian yang terakhir pada kategori karyawan mahasiswa magang terdapat 46 responden dengan jumlah persentase sebesar 30,9 persen. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada kategori karyawan tetap. Status karyawan dalam perusahaan pada dasarnya akan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Karyawan tetap akan merasa lebih aman dalam melakukan pekerjaanya sehingga hal tersebut akan memotivasi. Selain itu, karyawan tetap akan membuktikan kinerjanya karena mereka bekerja jangka panjang. Sedangkan karyawan mahasiswa magang memiliki tujuan yang berbeda yaitu ingin mendapatkan ilmu pengetahuan secara langsung. Kemudian karyawan

kontrak biasanya memiliki motivasi dan kinerja tinggi karena memiliki keinginan membuktikan diri kepada perusahaan (Sari & Damayanti, 2023).

4.2.6 Lama Bekerja / Masa Kerja

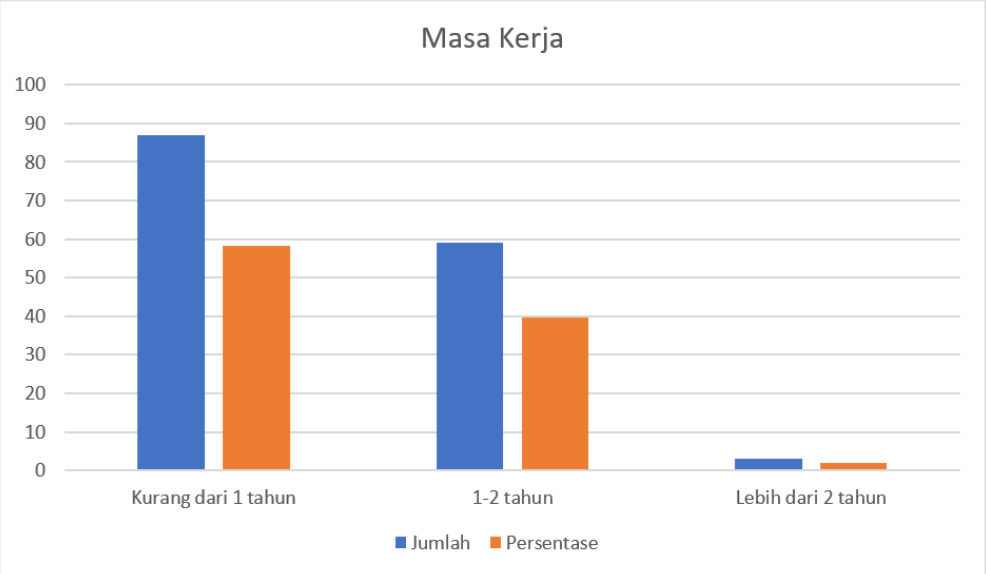
Hasil data responden yang diperoleh dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Generasi Z yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja. Berdasarkan 149 responden yang telah mengisi, maka diperoleh pengelompokan masa kerja seperti berikut:

Tabel 4.7 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	87	58,4
2	1-2 tahun	59	39,6
3	Lebih dari 2 tahun	3	2
Total		149	100

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 203)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua kelompok, seperti yang ditunjukkan dalam diagram di Gambar 4.3.



Gambar 4.6 Masa Kerja Responden

Sumber: Data primer diolah 2024 (Lampiran 2, hal 203)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari satu tahun berjumlah sebanyak 87 dengan jumlah persentase sebesar 58,4 persen. Pada jangka waktu antara satu sampai dua tahun terdapat 59 responden dengan jumlah persentase sebesar 39,6 persen. Pada jangka waktu antara tiga sampai empat tahun terdapat 3 responden dengan jumlah persentase sebesar 2 persen. Kemudian yang terakhir tidak ada responden yang telah bekerja lebih dari empat tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama membuktikan bahwa mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, semakin lama seseorang bekerja dapat menjadi bukti bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga memotivasi dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Martin, 2020).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian di olah menjadi data tabulasi sesuai dengan jawaban yang telah diberikan responden. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden berisi 1 sampai 5 skor skala likret yang mewakili jawaban responden mulai dari sangat tidak stuju hingga sangat setuju. Pertanyaan yang diberikan berkitan dengan variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Total seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden berjumlah 42 pertanyaan yang mewakili 5 variabel penelitian dengan jumlah pertanyaan pada variabel etika kerja Islam (EKI) sebanyak 14 item, lingkungan kerja (LK) sebanyak 10 item, kinerja karyawan (KK) sebanyak 12 item, dan motivasi (M) sebanyak 6 item.

Untuk menjelaskan jawaban atas pertanyaan yang mewakili variabel, maka dapat ditunjukkan melalui nilai rata-rata variabel. Dengan berlandaskan pada nilai minimum dan maksimum, sehingga dapat ditentukan *interval* penilaian seperti berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$Interval = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel seperti berikut:

Tabel 4.8 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Cukup
3,43 s/d 4,23	Baik
4,24 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2024

4.3.1 Hasil Analisis Variabel Etika Kerja Islam

Berikut merupakan hasil yang diperoleh melalui kuesioner terkait variabel etika kerja Islam yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Etika Kerja Islam

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya niat bekerja karena Allah SWT	4,161	Baik
2	Saya bekerja untuk ibadah	4,134	Baik
3	Saya memiliki kemampuan untuk dipercaya atasan	4,174	Baik
4	Saya memiliki kemampuan untuk jujur dalam bekerja	4,215	Baik
5	Saya memilih pekerjaan yang halal	4,295	Sangat Baik
6	Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT	4,242	Sangat Baik
7	Saya memberikan manfaat untuk orang lain	4,174	Baik
8	Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan	4,154	Baik
9	Saya memiliki kemampuan untuk menegakkan keadilan dalam perusahaan	4,141	Baik
10	Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar	4,208	Baik
11	Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu	4,262	Sangat Baik
12	Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan	4,268	Sangat Baik
13	Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan	4,141	Baik
14	Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah	4,201	Baik
Total Mean Etika Kerja Islam		**4,198**	**Baik**

Sumber: hasil olah data 2025 (Lampiran 3, hal 204)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa Generasi Z memberikan skor rata rata dari variabel etika kerja Islam sebesar 4,198 yang berada pada *interval* 3,43 sampai dengan 4,23 menunjukkan bahwa pada variabel etika kerja Islam menurut Generasi Z dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan Generasi Z etika kerja Islam sangat penting untuk dijadikan landasan atau pedoman dalam melakukan pekerjaan. Etika kerja Islam bersumber dari ajaran Al-Quran yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, tindakan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW merupakan gambaran praktis tentang bagaimana ajaran Al-Quran dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam etika kerja. Oleh karena itu, etika kerja Islam merupakan prinsip-prinsip moral yang digariskan

dalam Al-Quran yang dapat dijadikan pedoman dalam kehidupan dan pekerjaan (Lita *et al*., 2022).

Skor terendah pada etika kerja Islam sebesar 4,134 pada item pertanyaan nomor tiga yang membahas terkait pekerjaan sebagai ibadah. Hal tersebut dapat terjadi karena pada era saat ini Generasi Z terjebak di dalam trend yang beranggapan bahwa tingkat keberhasilan diukur berdasarkan pendidikan, karir, dan finansial. Sehingga, Generasi Z sering kali merasa tertekan untuk memenuhi harapan tersebut. Keputusan tentang pendidikan, persaingan kerja yang ketat, dan tuntutan masyarakat dapat menimbulkan stres dan ketidakpastian sehingga terkadang tidak memikirkan segi spiritual demi mengejar apa yang mereka inginkan (Munir, 2023).

Skor tertinggi pada etika kerja Islam sebesar 4,295 pada item pertanyaan nomor lima yang membahas terkait memilih pekerjaan yang halal. Tujuan utama bekerja adalah untuk mendapatkan harta untuk memenuhi kebutuhan hidup, meraih kesejahteraan, dan mencari berkah untuk kehidupan di akhirat kelak. Agar harta benda yang diperoleh memiliki nilai ibadah dan dianggap sah, maka pekerjaan harus dilakukan dengan cara yang halal. Akan tetapi, tujuan utama bekerja bukanlah sekadar untuk mengumpulkan harta benda, melainkan untuk memenuhi perintah-perintah syariat Islam (Sholahuddin & Hakim, 2018).

4.3.2 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Berikut merupakan hasil yang diperoleh melalui kuesioner terkait variabel lingkungan kerja yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah baik	4,047	Baik
2	Pencahayaan di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja	4,161	Baik
3	Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	4,121	Baik
4	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	4,027	Baik
5	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan kerja sehingga memengaruhi aktivitas	4,067	Baik
6	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap	3,973	Baik
7	Pimpinan atau kepala bidang saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	4,040	Baik
8	Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan dengan baik	4,107	Baik
9	Kerja sama saya dengan *team work* terjalin dengan sangat baik	4,047	Baik
10	Saya berinteraksi satu sama lain (unit kerja) untuk mencapai tujuan bersama	4,168	Baik
Total Mean Lingkungan Kerja		**4,076**	**Baik**

Sumber: hasil olah data 2025 (Lampiran 3, hal 204)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa Generasi Z memberikan skor rata rata dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,076 yang berada pada *interval* 3,43 sampai dengan 4,23 menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja menurut Generasi Z dalam kategori setuju. Hal ini bahwa karyawan Generasi Z merasa nyaman dalam bekerja ketika mereka mendapatkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Lingkungan kerja fisik memberikan dukungan berupa fasilitas yang dapat digunakan karyawan untuk mempermudah dalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memberikan dukungan sosial yang memberikan rasa nyaman ketika mereka berinteraksi satu sama lain (Ainun *et al*., 2024).

Skor terendah pada lingkungan kerja sebesar 3,973 pada item pertanyaan nomor enam yang menjelaskan terkait kelengkapan fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena sebagian besar dari responden kurang puas terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dan fasilitas memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan untuk berkinerja lebih baik, sehingga membantu organisasi mencapai visi dan misinya dengan lebih efektif (Alfian, 2023).

Skor tertinggi pada lingkungan kerja sebesar 4,168 pada item pertanyaan nomor sepuluh yang menjelaskan terkait interaksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dapat terjadi karena Generasi Z tumbuh di masa ketika teknologi dan internet berkembang pesat dan dapat diakses secara luas. Dunia digital memainkan peran penting dalam membentuk identitas diri mereka. Mereka menggunakan platform daring untuk menemukan peran mereka dalam lingkungan, terhubung dengan orang lain, dan mengekspresikan diri. Hasilnya, mereka sangat terampil dalam menggunakan teknologi, memiliki kemampuan multitasking, dan memiliki sifat interaksi sosial yang baik (Nurlaila *et al*., 2024).

4.3.3 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Berikut merupakan hasil yang diperoleh melalui kuesioner terkait variabel kinerja karyawan yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan	4,013	Baik
2	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien	4,010	Baik
3	Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar	4,074	Baik
4	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja	4,181	Baik
5	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	4,134	Baik
6	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja	4,114	Baik
7	Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien	4,094	Baik
8	Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja	4,221	Baik
9	Saya memiliki kemampuan untuk menggurangi kesalahan dalam bekerja	4,074	Baik
10	Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu	4,188	Baik
11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	4,101	Baik
12	Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja	4,134	Baik
Total Mean Kinerja Karyawan		**4,112**	**Baik**

Sumber: hasil olah data 2025 (Lampiran 3, hal 205)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa Generasi Z memberikan skor rata rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 4,112 yang berada pada *interval* 3,43 sampai dengan 4,23 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan menurut Generasi Z dalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa Generasi Z memiliki keterampilan yang unik, sehingga dapat memenuhi kebutuhan bisnis saat ini. Generasi Z juga memiliki skil yang tinggi dan mampu berpikir lebih maju, karena mereka ingin dipandang sebagai aset yang dipertahankan oleh organisasi dan bukan menjadi pekerja biasa yang bisa dengan mudah digantikan (Widodo & Silitonga, 2017).

Skor terendah pada kinerja karyawan sebesar 4,010 pada item pertanyaan nomor dua yang menjelaskan terkait kemampuan bekerja secara efisien. Generasi Z adalah generasi yang tumbuh seiring perkembangan teknologi yang berkembang pesat. Generasi Z sering disebut sebagai *digital native* yang terbiasa menggunakan platform online dan media sosial. Mereka tumbuh dan berkembang di era pertumbuhan teknologi yang sangat pesat, termasuk pengembangan *Artificial Intelligence* (AI), yang banyak digunakan oleh Generasi Z untuk membantu pekerjaan mereka. Namun, akibat dari adanya AI menyebabkan ketergantungan yang tinggi pada media sosial dan internet, yang pada akhirnya dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara efisien (Silitonga & Tampomuri, 2024).

Skor tertinggi pada kinerja karyawan sebesar 4,221 pada item pertanyaan nomor delapan yang menjelaskat terkait kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja. Hal ini dapat terjadi karena Generasi Z memiliki pola pikir yang praktis dan maju serta responsif terhadap arahan yang diberikan. Generasi ini mampu beradaptasi dengan dunia digital kemudian menggunakannya sebagai alat untuk belajar dan berkembang. Dengan kebiasaan mereka dengan teknologi dan akses informasi tanpa batas melalui internet, mereka dapat dengan cepat memahami dan menerapkan informasi yang mereka terima, termasuk memahami dan menerapkan standar operasional kerja (Silitonga & Tampomuri, 2024).

4.3.4 Hasil Analisis Variabel Motivasi

Berikut merupakan hasil yang diperoleh melalui kuesioner terkait variabel motivasi yang telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya memiliki keinginan mendapatkan penghasilan	4,356	Sangat Baik
2	Saya memiliki keinginan membangun hubungan interpersonal	4,228	Baik
3	Saya memiliki keinginan menaati kebijakan perusahaan	4,268	Sangat Baik
4	Saya memiliki kemauan mempelajari hal-hal baru	4,289	Sangat Baik
5	Saya memiliki kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab	4,248	Sangat Baik
6	Saya memiliki kemauan bekerja memenuhi harapan perusahaan	4,228	Baik
Total Mean Motivasi		**4,270**	**Sangat Baik**

Sumber: hasil olah data 2025 (Lampiran 3, hal 205)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa Generasi Z memberikan skor rata rata dari variabel motivasi sebesar 4,270 yang berada pada *interval* 4,24 sampai dengan 5,00 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi menurut Generasi Z dalam kategori sangat setuju. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas Generasi Z di tempat kerja. Motivasi intrinsik didorong oleh keinginan dari dalam individu untuk mengerjakan tugas karena menyenangkan atau memuaskan, sehingga dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang baik (Ismail & Nugroho, 2022). Demikian pula, motivasi ekstrinsik, yang berasal dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z. Disaat karyawan mendapat kepuasan ketika bekerja, maka mereka akan cenderung lebih antusias, berkontribusi positif, dan fokus terhadap produktivitas tim (Putri, 2024).

Skor terendah pada motivasi sebesar 4,228 pada item pertanyaan nomor dua dan enam yang menjelaskan terkait keinginan membangun hubungan interpersonal

dan kemauan bekerja memenuhi harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena gaya bahasa Generasi Z dipengaruhi oleh kebiasaan mereka dalam menggunakan teknologi komunikasi. Akibatnya, muncul berbagai masalah yang berkaitan dengan *soft skill*, seperti kemampuan komunikasi yang buruk. Tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi harapan perusahaan. *Soft skill* tidak dapat dikembangkan hanya melalui teknologi digital karena keterampilan ini memerlukan interaksi sosial dan memerlukan jangka waktu, karena keterampilan ini dibangun melalui pengalaman langsung (Raslie & Ting, 2020).

Skor tertinggi pada motivasi sebesar 4,356 pada item pertanyaan nomor satu yang menjelaskan terkait keinginan mendapatkan penghasilan. Hal tersebut sangatlah wajar jika setiap orang mengharapkan penghasilan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Berdasarkan survei Deloitte tahun 2023, 53 persen Generasi Z di seluruh dunia menganggap biaya hidup sebagai faktor penting yang harus diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kekhawatiran yang kuat dalam memenuhi kebutuhan pokok seperti transportasi, tempat tinggal, dan makan (Zaman, 2024).

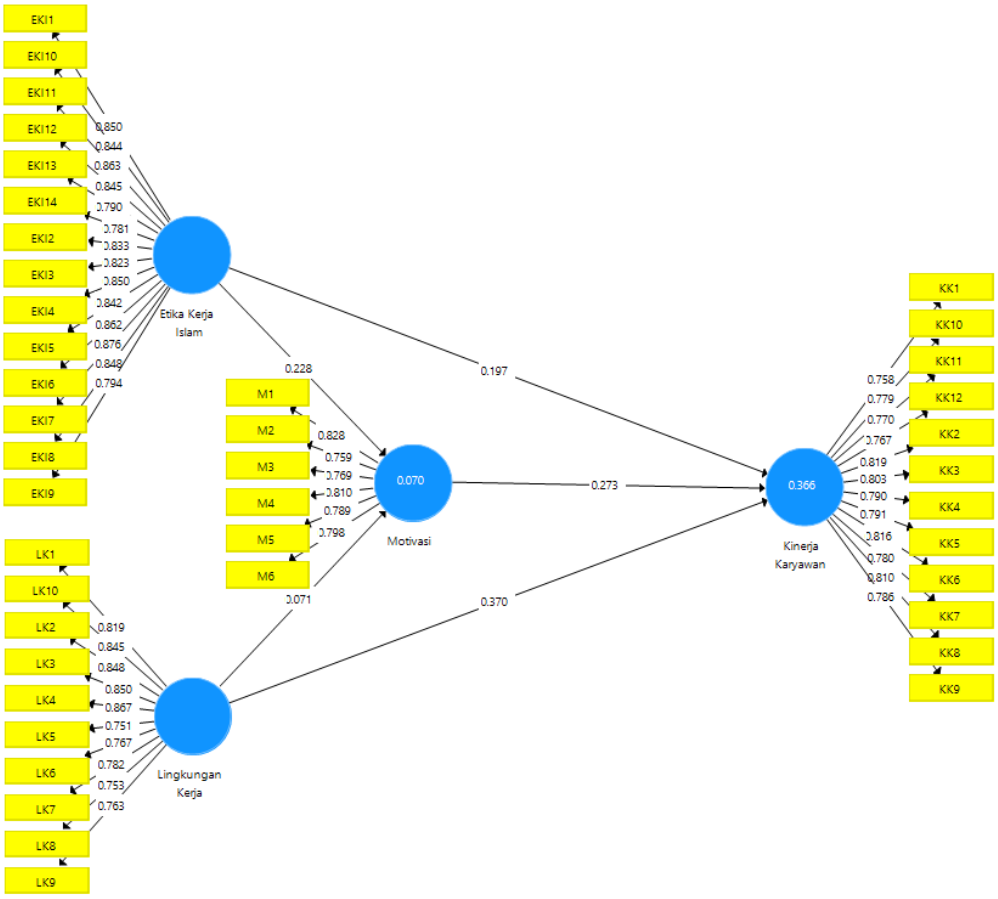
4.4 Analisis *Structural Equation Model* dengan SmartPLS

4.4.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Partial Least Squares atau bisa disingkat menjadi PLS adalah jenis analisis statistik multivariat yang digunakan serupa dengan SEM dalam analisis kovarians. PLS efektif untuk menghubungkan sekumpulan variabel independen dengan beberapa variabel dependen. SmartPLS adalah salah satu perangkat lunak yang paling banyak digunakan untuk mengimplementasikan PLS sebagai model jalur (Evi & Rachbini, 2023).

1. Convergent Validity

Validitas konvergen menilai apakah indikator pengukuran secara efektif mewakili konstruk yang mendasarinya. Validitas ini dievaluasi menggunakan nilai *loading factor* untuk variabel dependen dan independen. Dalam model yang banyak dipelajari dalam penelitian yang ada, ambang batas *loading factor* yang direkomendasikan untuk validitas konvergen adalah di atas 0,7. Untuk model baru atau eksploratif, di mana konstruk sedang dikembangkan untuk pertama kalinya, *loading factor* 0,5 dapat diterima (Musyaffi *et al*., 2022). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh *convergent validity* yang dapat dilihat seperti Gambar 4.5 dibawah ini.



Gambar 4.7 *Outer Models* (Lampiran 5, hal 222)

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat diketahui hasil dari keempat variabel yang meliputi etika kerja Islam, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi memiliki validitas konvergen. Hal tersebut dapat terjadi karena keempat variabel tersebut telah memenuhi persyaratan ideal yaitu harus memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Untuk hasil yang lebih lengkap dan jelas dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.13 Uji Indikator *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Item	Faktor *Loading*	Keterangan
Etika Kerja Islam	*Work intentions* (Niat Kerja)	EKI1	0.850	Valid
		EKI2	0.833	Valid
	Trusteeship (Utusan)	EKI3	0.823	Valid
		EKI4	0.850	Valid
	Work type (Jenis Pekerjaan)	EKI5	0.842	Valid
		EKI6	0.862	Valid
	Work results for the Islamic Ummah (Hasil Kerja untuk Umat Islam)	EKI7	0.876	Valid
		EKI8	0.848	Valid
	Justice and Fairness (Keadilan dan Kesetaraan)	EKI9	0.794	Valid
		EKI10	0.844	Valid
	Cooperation and Collaboration (Kerjasama dan Kolaborasi)	EKI11	0.863	Valid
		EKI12	0.845	Valid
	Work as the only source of ownership (Pekerjaan sebagai satu-satunya sumber kepemilikan)	EKI13	0.790	Valid
		EKI14	0.781	Valid
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	LK1	0.819	Valid
		LK2	0.848	Valid
		LK3	0.850	Valid
		LK4	0.867	Valid
		LK5	0.751	Valid
		LK6	0.767	Valid
	Lingkungan kerja non fisik	LK7	0.782	Valid
		LK8	0.753	Valid
		LK9	0.763	Valid
		LK10	0.845	Valid
Kinerja Karyawan	*Work Quantity* (Kualitas pekerjaan)	KK1	0.758	Valid
		KK2	0.819	Valid
		KK3	0.803	Valid
	Work Quality (Kuantitas pekerjaan)	KK4	0.790	Valid
		KK5	0.791	Valid
		KK6	0.816	Valid
	Reliability (Keandalan)	KK7	0.780	Valid
		KK8	0.810	Valid
		KK9	0.786	Valid
	Attendance (Kehadiran)	KK10	0.779	Valid
		KK11	0.770	Valid
		KK12	0.767	Valid
Motivasi	Faktor *hygiene* (Faktor Ekstrinsik)	M1	0.828	Valid
		M2	0.759	Valid
		M3	0.769	Valid
	Faktor motivator (Faktor Intrinsik)	M4	0.810	Valid
		M5	0.789	Valid
		M6	0.798	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 5, hal 223)

Berdasarkan Tabel 4.11 keseluruhan pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden berjumlah 42 pertanyaan yang terdiri dari empat variabel. Pada variabel pertama yaitu etika kerja Islam (X_1) terdapat tujuh indikator dengan 14 pertanyaan. Variabel kedua yaitu lingkungan kerja (X_2) terdapat dua indikator dengan 10 pertanyaan. Variabel ketiga yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y_1) terdapat 4 indikator dengan 12 pertanyaan. Variabel keempat yaitu motivasi sebagai variabel mediasi (Z_1) terdapat 2 indikator dengan 6 pertanyaan. Pada item etika kerja Islam diperoleh nilai loading dengan rentang 0.781 - 0.863. Pada item lingkungan kerja diperoleh nilai loading dengan rentang 0.751 - 0.867. Pada item kinerja karyawan diperoleh nilai loading dengan rentang 0.758 - 0.819. Pada item motivasi diperoleh nilai loading dengan rentang 0.759 - 0.828. Secara keseluruhan nilai *factor loading* pada seluruh variabel sudah memenuhi persyaratan karena > 0.7. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian telah memenuhi *convergent validity* dan tidak boleh dihilangkan atau dikeluarkan.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan menilai apakah konstruk berbeda satu sama lain, dievaluasi dengan memeriksa nilai cross loading. Validitas diskriminan ditetapkan jika *cross loading* setiap indikator lebih tinggi untuk konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dalam uji validitas ini dapat dilakukan melalui pemeriksaan pada indikator refleksi yang berada pada nilai *cross loading* dan persyaratannya setiap variabel harus memiliki nilai diatas 0,70 maka dinyatakan valid (Musyaffi *et al*., 2022).

Tabel 4.14 Nilai *Cross Loading*

	Etika Kerja Islam	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
EKI1	0,850	0,320	0,301	0,232
EKI10	0,844	0,336	0,294	0,211
EKI11	0,863	0,334	0,257	0,320
EKI12	0,845	0,279	0,259	0,263
EKI13	0,790	0,390	0,320	0,180
EKI14	0,781	0,312	0,298	0,167
EKI2	0,833	0,313	0,258	0,127
EKI3	0,823	0,396	0,323	0,200
EKI4	0,850	0,404	0,366	0,263
EKI5	0,842	0,358	0,358	0,187
EKI6	0,862	0,336	0,437	0,244
EKI7	0,876	0,316	0,351	0,220
EKI8	0,848	0,336	0,337	0,224
EKI9	0,794	0,333	0,337	0,103
KK1	0,285	0,758	0,447	0,333
KK10	0,320	0,779	0,299	0,362
KK11	0,283	0,770	0,286	0,399
KK12	0,286	0,767	0,301	0,404
KK2	0,297	0,819	0,432	0,186
KK3	0,299	0,803	0,430	0,296
KK4	0,437	0,790	0,441	0,197
KK5	0,331	0,791	0,349	0,285
KK6	0,341	0,816	0,428	0,277
KK7	0,324	0,780	0,466	0,227
KK8	0,413	0,810	0,423	0,336
KK9	0,226	0,786	0,290	0,329
LK1	0,358	0,342	0,819	0,135
LK10	0,328	0,520	0,845	0,142
LK2	0,386	0,420	0,848	0,175
LK3	0,353	0,396	0,850	0,075
LK4	0,299	0,463	0,867	0,230
LK5	0,337	0,297	0,751	0,057
LK6	0,332	0,335	0,767	0,090
LK7	0,268	0,376	0,782	0,099
LK8	0,265	0,329	0,753	0,105
LK9	0,192	0,382	0,763	0,120
M1	0,266	0,343	0,171	0,828
M2	0,186	0,322	0,167	0,759
M3	0,211	0,271	0,074	0,769

M4	0,227	0,331	0,116	0,810
M5	0,153	0,246	0,080	0,789
M6	0,144	0,279	0,127	0,798

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 5, hal 225)

Berdasarkan Tabel 4.12 menjelaskan bahwa nilai *Cross Loading* untuk setiap item melebihi 0,70. Selain itu, nilai setiap item merupakan nilai tertinggi ketika dikaitkan dengan variabel laten yang sesuai daripada korelasi variabel laten lainnya. Hal ini memberikan penjelasan bahwa semua setiap variabel riil dan secara akurat mewakili variabel latennya, sehingga membuktikan bahwa semua item memenuhi kriteria *discriminant validity*.

3. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menganalisis keakuratan, ketepatan instrumen, dan konsistensi dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas dapat dinilai menggunakan metode seperti *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite reliability* mengukur reliabilitas indikator dalam suatu konstruk, yang menunjukkan reliabilitas sebenarnya dari konstruk itu sendiri. Nilai minimum 0,7 direkomendasikan, dengan nilai di atas 0,8 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dalam data. *Cronbach Alpha* juga digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk, khususnya menilai konsistensi indikator. Nilai minimum yang dapat diterima untuk Cronbach Alpha adalah 0,7 meskipun beberapa sumber menyarankan bahwa 0,6 mungkin dapat diterima di semua konstruk dalam suatu penelitian. Selain itu, nilai AVE juga digunakan untuk menilai validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel dependen dan independen. Nilai ini mencerminkan korelasi internal di antara indikator dalam setiap variabel laten. Nilai

AVE minimal 0,5 disarankan, karena ini menunjukkan tingkat validitas konstruk yang memuaskan (Musyaffi *et al*., 2022).

Tabel 4.15 Nilai *Uji Reliabilitas*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,967	0,969	0,970	0,699	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,945	0,946	0,952	0,623	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,940	0,951	0,949	0,649	Reliabel
Motivasi	0,882	0,890	0,910	0,628	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 4, hal 226)

Berdasarkan Tabel 4.13 merupakan hasil dari analisis *Construct Reliability and Validity* melalui aplikasi SmartPLS. Pada tabel tersebut terdapat beberapa item seperti *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE)* yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan suatu variabel dinyatakan reliabel. Hasil analisis pada *Cronbach's Alpha* menunjukan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai > 0,7. Hasil analisis pada *Composit Reliability* menunjukan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai > 0,8 yang menunjukan tingkat reliabilitas tinggi. Hasil analisis pada *average variance extracted (AVE)* menunjukan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai > 0,5. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diujikan menunjukkan reliabilitas yang baik dan juga valid, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu menguji model struktural.

4.4.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dilakukan agar peneliti dapat mengidentifikasi dan memahami hubungan antara variabel independen dan dependen pada suatu penelitian, dengan menjawab tujuan penelitian dengan mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan (Musyaffi *et al*., 2022). Analisis model struktural pada SmartPlS menggunakan *Path Coefficient* dan *Coefficient of Determination (R2)* untuk konstruk atau variabel laten endogen.

1. R-Square (R^2)

Nilai *R Square* atau koefisien determinasi, menunjukkan sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kekuatan penjelasan variasi ini dikategorikan sebagai berikut: *R Square* sebesar 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat, 0,33 menunjukkan hubungan sedang, dan 0,19 menunjukkan hubungan yang lemah.

Tabel 4.16 Nilai R^2

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Etika Kerja Islam	Motivasi	0,366
Lingkungan Kerja		
Etika Kerja Islam	Kinerja Karyawan	0,070
Lingkungan Kerja		
Motivasi		

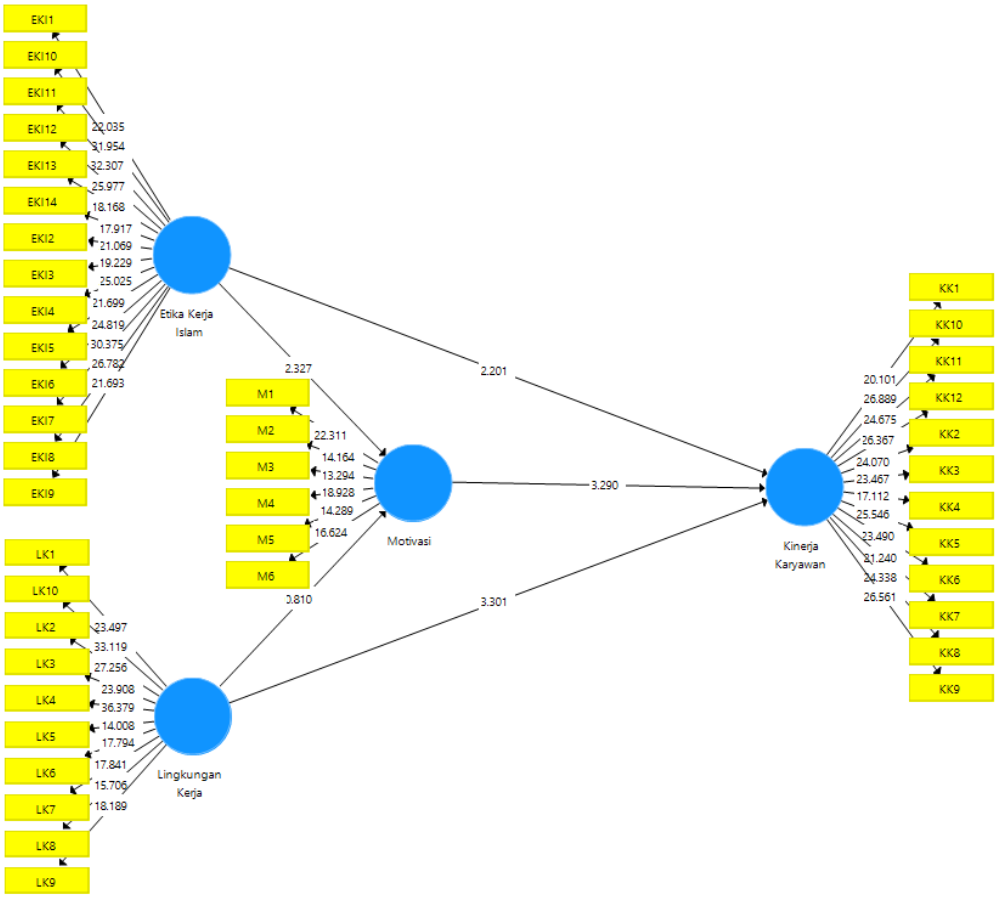
Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 6, hal 227)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa model etika kerja Islam, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa 36,6 persen varians variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,4 persen (100 persen - 36,6 persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada model etika kerja Islam, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap nilai kinerja karyawan sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan 7 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 93 persen (100 persen – 7 persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Koefisien Jalur

PLS dapat diterapkan sebagai model regresi, yang memprediksi satu atau lebih variabel dependen dari sekumpulan variabel independen, atau sebagai model jalur yang mengelola jalur kausal yang menghubungkan prediktor dengan prediktor lain dan prediktor dengan variabel dependen. SmartPLS adalah salah satu perangkat lunak yang paling banyak digunakan untuk mengimplementasikan PLS sebagai model jalur (Evi & Rachbini, 2023). Nilai koefisien jalur mencerminkan kekuatan dan arah hubungan atau efek antara konstruk laten dalam penelitian. Estimasi ini dihitung melalui prosedur bootstrapping (Musyaffi *et al*., 2022).



Gambar 4.8 Koefisien Jalur (Lampiran 6, hal 227)

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui cara membandingkan antara nilai *t-statistik* dengan nilai t-tabel dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan menganalisis perhitungan koefisien jalur pada uji inner model (Ariani *et al*., 2024). Tingkat signifikansi ditetapkan pada nilai p sebesar 0,05 (5 persen), artinya jika nilai *t-statistik* lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Nilai *t-statistik* diperoleh melalui bootstrapping menggunakan program Smart-PLS. Kriteria untuk uji-t adalah jika tingkat signifikansi 0,05 (5 persen) dan nilai *t-statistik* lebih besar dari nilai t-tabel

(1,96) maka variabel bebas X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Y. Kemudian jika tingkat signifikansi 0,05 (5 persen) dan nilai *t-statistik* lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96) maka variabel bebas X_1, X_2, X_3 tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Y (Ghozali, 2021).

Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.	0,197	0,193	0,089	2,201	0,029	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.	0,370	0,368	0,112	3,301	0,001	Hipotesis Diterima
Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.	0,228	0,245	0,098	2,327	0,021	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z.	0,071	0,081	0,088	0,810	0,419	Hipotesis Ditolak
Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.	0,273	0,290	0,083	3,290	0,001	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja memediasi pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja	0,062	0,071	0,036	1,728	0,086	Hipotesis Ditolak

karyawan Generasi Z.						
Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.	0,019	0,024	0,029	0,682	0,496	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 6, hal 228)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil diterima atau ditolaknya hipotesis dan dapat dipahami melalui penjelasan dibawah ini:

H_1: Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 1

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 1 memperoleh nilai *t-statistik* 2,201 > 1,96, dan nilai *p value* 0,029 < 0,050, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan" **Diterima**.

H_2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 2

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 2 memperoleh nilai *t-statistik* 3,301 > 1,96, dan nilai *p value* 0,001 < 0,050, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" **Diterima**.

H_3: Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

a. Hipotesis 3

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi kerja

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi kerja

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 3 memperoleh nilai *t-statistik* 2,327 > 1,96, dan nilai *p value* 0,021 < 0,050, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi kerja" **Diterima**.

H_4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

a. Hipotesis 4

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 4 memperoleh nilai *t-statistik* 0,810 < 1,96, dan nilai *p value* 0,419 > 0,050, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja" **Ditolak**.

H_5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 5

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 5 memperoleh nilai *t-statistik* 3,290 > 1,96, dan nilai *p value* 0,001 < 0,050, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" **Diterima**.

H_6: Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

a. Hipotesis 6

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

b. Kriteria

1) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

2) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 6 memperoleh nilai *t-statistik* 1,728 < 1,96, dan nilai *p value* 0,086 > 0,050, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja" **Ditolak**.

H_7: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

e. Hipotesis 7

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

f. Kriteria

3) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,050, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

4) Jika hasil analisis menunjukkan tingkat signifikansi *t-statistik* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,050, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

g. Hasil

Analisis penelitian menunjukan bahwa hipotesis 6 memperoleh nilai *t-statistik* 0,682 < 1,96, dan nilai *p value* 0,496 > 0,050, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

h. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja" **Ditolak**.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Pernyataan ini dianalisis berdasarkan bukti yang telah ditunjukan pada aplikasi SmartPLS yang menjelaskan nilai *p value* sebesar 0,029, *t-statistik* sebesar 2,201 dan koefisien regresi sebesar 0,197, sehingga mendukung hipotesis pertama dan dapat diterima yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja Islam secara konsisten memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pada seluruh status pekerjaan Generasi Z mulai dari karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan mahasiswa magang. Nilai-nilai etika kerja Islam mampu diterapkan secara universal di tempat kerja, terlepas dari status

kepegawaian, dan tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Candra *et al*., (2022), Hamzah *et al*., (2021), Fadhlurrohman & Mas'ud (2022), Udin *et al*., (2022), Rolland *et al*., (2024), dan Saban *et al*., (2020).

Temuan ini sejalan dengan teori (Hamsani, 2020) bahwa prinsip-prinsip etika kerja Islam, seperti bekerja sama (*ta'awun*) dalam bekerja, bersyukur, dapat dipercaya (*amanah*), bekerja keras (*mujahidah*), ikhlas, pemaaf (*'afw*), dan unggul (*ihsan*) dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan Generasi Z dalam bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman mengenai etika kerja Islam kepada para karyawan melalui berbagai cara seperti melakukan sosialisasi atau mengadakan kegiatan keagamaan. Etika kerja Islam diukur melalui tujuh indikator utama yaitu: *work intentions, trusteeship, work type, work results for the Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership* (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011).

Etika kerja Islam mewujudkan semangat dan sikap yang komprehensif terhadap pekerjaan yang didasarkan pada niat untuk mengabdi kepada Allah SWT. Perspektif ini menjelaskan bahwa pekerjaan tidak hanya menghasilkan keuntungan materi tetapi juga menjadi bentuk ibadah kepada Allah SWT dan perbuatan baik. Bagi umat Islam, bekerja dipandang sebagai kewajiban mendasar yang bertujuan untuk mencapai keridhaan Allah SWT (Amirul, 2021). Dengan adanya etika kerja Islam dapat meningkatkan perilaku kerja yang produktif bagi karyawan Generasi Z seperti kerjasama di lingkungan kerja, tanggung jawab, dedikasi, dan kerja keras.

Etika kerja Islam juga berperan dalam pembentukan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan hasil kerja karyawan (Candra *et al*., 2022).

Dengan adanya etika kerja Islam mendorong Generasi Z untuk berupaya keras dan mengerahkan segenap tenaga dan pikiran untuk menunjukkan bahwa mereka adalah seorang Muslim yang harus menjalankan pekerjaannya secara profesional, sehingga pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja (Hamzah *et al*., 2021). Hal tersebut dapat terjadi karena, Generasi Z lebih analitis dan berusaha memahami makna dan relevansi ajaran agama daripada sekadar mengikutinya secara pasif. Mereka tertarik pada alasan di balik prinsip-prinsip agama dan bagaimana ajaran Islam dapat diterapkan secara praktis dalam kehidupan dan pekerjaan (Alfina *et al*., 2024)

Kinerja karyawan tercermin pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil pencapaian usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022). Dengan dilandasi etika kerja Islam akan menumbuhkan rasa ikhlas dan semangat kerja yang ditunjukan melalui profesionalisme, sehingga kinerja Generasi Z muslim akan meningkat. Ketika organisasi tidak mampu menerapkan etika kerja Islam dapat mengakibatkan karyawan kehilangan rasa tanggung jawab dalam bekerja (Citra *et al*., 2018).

Etika kerja Islam berhubungan positif dengan perilaku terutama pada Generasi Z, sehingga motivasi karyawan untuk membantu rekan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi (Udin *et al*., 2022). Etika kerja Islam di tempat kerja dapat digambarkan sebagai refleksi nilai-nilai Islam yang

dipadukan dengan kehidupan profesional. Oleh karena itu, karyawan akan selalu berusaha menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan dan berusaha mencapai hasil yang diinginkan. Individu yang memiliki spiritual positif memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja, sehingga terdapat korelasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Spiritualitas terkait dengan kinerja melalui kesadaran akan nilai-nilai, makna kebenaran hidup, makna hidup, anugerah cinta dalam kehidupan karyawan dan rasa transendensi yang membantu seseorang di tempat kerja (Rolland *et al*., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti pada Generasi Z yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang lebih tinggi merupakan hasil dari penerapan etika kerja Islam yang baik.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Pernyataan ini dianalisis berdasarkan bukti yang telah ditunjukan pada aplikasi SmartPLS yang menjelaskan nilai *p value* sebesar 0,001, *t-statistik* sebesar 3,301, dan koefisien regresi sebesar 0,370, sehingga hipotesis kedua dapat diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berlaku pada seluruh jenis status pekerjaan Generasi Z, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan mahasiswa magang. Karyawan tetap

umumnya memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan produktivitas mereka karena merasa dihargai dan difasilitasi dengan baik oleh perusahaan. Karyawan kontrak yang merasa lingkungan kerjanya positif akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya karena memiliki harapan agar dapat menjadi karyawan tetap. Karyawan mahasiswa magang biasanya cenderung berorientasi pada pembelajaran dan pengalaman kerja akan merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerja yang positif, mereka akan menunjukan hasil kinerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Maswani *et al*., (2021), Parashakti *et al*., (2020), Nugroho et al., (2020), Nyoman *et al*., (2023), Idris *et al*., (2020), dan Alkaf *et al*., (2024).

Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang tumbuh dalam era digital, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka (Wijoyo *et al*., 2020). Penggunaan teori dari Robbins (2023) tentang lingkungan kerja yang diukur melalui dua indikator utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, dapat digunakan sebagai dasar. Dengan didukung oleh hasil data yang menunjukkan lingkungan kerja mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan dua indikator tersebut sudah mewakili Generasi Z dalam kondisi pekerjaan mereka, karena lingkungan kerja fisik berupa alat dan fasilitas yang menunjang atau mendukung setiap tugas yang diberikan. Kemudian lingkungan kerja non-fisik

dapat berupa interaksi sosial antara atasan maupun rekan kerja yang berjalan dengan baik. Generasi Z dalam melaksanakan pekerjaanya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung. Untuk memastikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung maka setiap organisasi perlu melakukan evaluasi atau memantau secara berkala ruang lingkup fisik dan non fisik karena akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada generasi Z.

Menurut penelitian Maswani *et al*. (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung akan meningkatkan produktivitas. lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan interaksi antara atasan dengan bawahan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Karyawan Generasi Z juga mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang negatif akan menyebabkan ketidaknyamanan, sehingga karyawan akan merasa stres. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Fajriyanti *et al*., 2023).

Dengan menggunakan dua indikator utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa faktor yang meliputi fasilitas kantor, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, hingga kebersihan tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek sosial seperti hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan

yang berlaku. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung maka akan cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Nugroho *et al*., 2020). Generasi Z lebih nyaman bekerja dengan infrastruktur teknologi yang canggih dan memiliki fasilitas kerja yang memadai, karena faktor tersebut akan mendorong mereka untuk lebih produktif. Selain itu, Generasi Z sangat memperhatikan kesejahteraan fisik sehingga mereka tentunya lebih nyaman bekerja di dalam kondisi pencahayaan yang cukup dan memiliki sirkulasi udara yang baik. Generasi Z cenderung lebih suka bekerja dalam lingkungan kerja kolaboratif yang mendorong komunikasi terbuka, kerja tim, dan transparansi (Robbins & Judge, 2023).

Selain memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja, lingkungan kerja yang positif juga membantu dalam menjaga kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini mendukung peningkatan kinerja karyawan, terutama bagi Generasi Z yang memiliki harapan tinggi terhadap suasana kerja yang kondusif dan inovatif (Nyoman *et al*., 2023). Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong produktivitas karyawan agar bekerja lebih optimal, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Idris *et al*., 2020). Pentingnya hubungan positif antar rekan kerja dan interaksi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Generasi Z cenderung lebih menyukai lingkungan kerja yang kolaboratif dan memiliki fasilitas yang mendukung produktivitas mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap efisiensi kerja tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Alkaf *et al*., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua kedua terbukti pada Generasi Z yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z. Pernyataan ini dianalisis berdasarkan bukti yang telah ditunjukan pada aplikasi SmartPLS yang menjelaskan nilai *p value* sebesar 0,021, t-statistics 2,327, dan koefisien regresi sebesar 0,228, sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima yang mengungkapkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga jenis status pekerjaan Generasi Z karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan mahasiswa magang seluruhnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja bersifat konsisten dan merata, tidak tergantung pada status pekerjaan. Baik karyawan tetap yang memiliki kepastian kerja, karyawan kontrak yang berada dalam masa penilaian, maupun karyawan mahasiswa magang yang sedang dalam tahap pembelajaran dan adaptasi, semuanya merespons positif terhadap penerapan nilai-nilai etika kerja Islam. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian terdahulu yaitu Widyarini & Muafi (2021), Ud Din *et al*., (2019), Aflah *et al*., (2021), Pratiwi (2019), Ahmad *et al*., (2021), dan Sulastri (2020).

Penerapan etika kerja Islam dapat membangun budaya organisasi yang sehat dan harmonis, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika perusahaan mengadopsi nilai-nilai Islam dalam kebijakan dan praktik kerja sehari-hari, karyawan akan merasa lebih dihargai dan mendapatkan dukungan moral yang lebih besar. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat komitmen kerja. Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi yang menghargai lingkungan kerja yang positif, akan merasa lebih nyaman dan termotivasi jika mereka bekerja di tempat yang menerapkan etika dan nilai-nilai Islam secara konsisten (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022).

Penelitian ini diukur melalui tujuh indikator utama yaitu: *work intentions, trusteeship, work type, work results for the Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership.* Secara keseluruhan indikator-indikator tersebut memperoleh hasil yang tinggi yang menunjukan etika kerja Islam memberikan motivasi pada karyawan Generasi Z (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011). Dengan adanya etika kerja Islam, karyawan Generasi Z tidak hanya bekerja demi upah atau insentif materi, tetapi juga karena dorongan moral untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan Generasi Z sebaiknya mempertimbangkan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam kebijakan dan budaya kerja mereka.

Etika kerja Islam menekankan tanggung jawab moral, ketekunan, kreativitas, serta kolaborasi, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Konsep ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang melihat pekerjaan sebagai ibadah dan cara untuk mencapai keberkahan hidup. Dijelaskan bahwa etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan niat yang tulus demi mencari ridha Allah SWT, amanah dalam menjalankan tugas, disiplin, serta bekerja sama dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini menciptakan pola pikir yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi ini tidak hanya berasal dari insentif finansial, tetapi juga dari kepuasan batin dan pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai ibadah (Widyarini & Muafi, 2021).

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan pada Generasi Z. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil yang tinggi pada setiap item pertanyaan seperti Generasi Z mampu melakukan kerjasama dan kolaborasi demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan Generasi Z memiliki niat bekerja sebagai ibadah karena Allah SWT yang membuktikan bahwa pekerjaan tidak hanya untuk kepentingan dunia tetapi juga akhirat. Kemudian hasil yang tinggi juga ditunjukan pada indikator *trusteeship* yang menjelaskan bahwa karyawan Generasi Z memiliki kemampuan dipercaya atasan dan jujur dalam bekerja sesuai dengan ajaran Islam. Secara keseluruhan etika kerja Islam menekankan keseimbangan dalam kehidupan dan dapat menjadi landasan kuat dalam membangun motivasi kerja karyawan Generasi Z (Panji Utomo *et al*., 2024).

Ketika seorang karyawan memiliki pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai etika kerja Islam, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi kerja intrinsik yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral, bukan sekadar kewajiban untuk mendapatkan imbalan finansial (Din *et al*., 2019). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil yang tinggi pada setiap indikator pertanyaan seperti pada bagian *work type* yang menjelaskan bahwa Generasi Z memilih pekerjaan yang halal dan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral sesuai ajaran agama Islam. Dengan karakteristik Generasi Z yang memahami arti dalam pekerjaan maka membuktikan Generasi Z memiliki kecocokan tinggi dengan prinsip etika kerja Islam. Ketika nilai-nilai etika kerja Islam diterapkan secara efektif dalam organisasi, maka motivasi kerja Generasi Z akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka di tempat kerja (Fajriyanti *et al*., 2023).

Seseorang yang memiliki niat yang baik dan memahami bahwa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah, mereka akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Selain itu, rasa amanah dalam menjalankan tugas dan sikap *ihsan* dalam memberikan yang terbaik dalam pekerjaan juga berkontribusi dalam meningkatkan komitmen dan motivasi kerja (Aflah *et al*., 2021). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan pada Generasi Z yang dibuktikan dengan hasil yang tinggi pada setiap indikator pertanyaan seperti pada bagian *justice and fairness* yang menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan untuk melakukan hal yang benar dan memiliki kemampuan untuk

menegakan keadilan di perusahaan sebagai bentuk amanah terhadap pekerjaan yang diberikan dan menunjukan konsep *ihsan* dalam setiap pelaksanaan tugas. Konsep *ihsan* juga dibuktikan pada hasil yang tinggi pada indikator *work results for the Islamic ummah* yang menunjukan bahwa Generasi Z mampu memberikan manfaat untuk orang lain dan mampu menolong untuk kaum yang membutuhkan. Melalui etika kerja Islam akan memotivasi karyawan terutama Generasi Z untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih inovatif dan berorientasi pada kualitas dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Hafidz & Noviyati, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti pada Generasi Z yang menjelaskan etika kerja Islam memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, semakin baik penerapan etika kerja Islam maka semakin baik juga motivasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya semakin buruk penerapan etika kerja Islam maka akan menurunkan motivasi kerja.

4.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Pernyataan ini berdasarkan nilai *p value* sebesar 0,419 dan koefisien regresi sebesar 0,071, sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat ditolak yang pada awalnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian

terdahulu yaitu Wibowo (2023), Parashakti *et al*., (2020), dan Setiawan & Qomariah (2022). Namun disisi lain terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam dengan lingkungan kerja yaitu Wahyuni & Budiono (2022), Arfa *et al*., (2024), dan Nurcahyo & Indradewa (2022).

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z. Salah satu penyebab dari hasil tersebut adalah keberadaan karyawan mahasiswa magang dalam sampel penelitian, yang memiliki tujuan, durasi kerja, dan sudut pandang yang berbeda dibandingkan karyawan tetap. Karyawan mahasiswa magang cenderung lebih berorientasi pada pembelajaran, pengalaman kerja jangka pendek dan tidak terlalu memperhatikan terkait kompensasi yang mereka dapatkan, sehingga persepsi mereka terhadap lingkungan kerja tidak serta merta mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Begitu juga karyawan kontrak yang cenderung bekerja sesuai perjanjian dan kompensasi yang didapatkan sudah ditentukan pada perjanjian awal, sehingga hal tersebut membuat lingkungan kerja tidak mampu memotivasi karyawan kontrak dengan baik. Berbeda pada karyawan tetap yang memiliki tanggung jawab jangka panjang dan orientasi karier, mereka akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kerja sama tim. Selain itu, perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik unik Generasi Z yang lebih mengutamakan fleksibilitas, kesempatan pengembangan

karir, penghargaan, dan *work-life balance* dibandingkan dengan aspek lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. (Wibowo, 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Oleh sebab itu, manajer harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan motivasi para karyawan. Namun, dalam konteks Generasi Z, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan preferensi Generasi Z yang sebagian lebih fokus pada fleksibilitas kerja serta faktor kepuasan pribadi karena posisinya sebagai karyawan mahasiswa magang dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun sosial. Selain itu, faktor lain seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memotivasi karyawan Generasi Z dibandingkan sekadar kondisi lingkungan kerja (Parashakti *et al*., 2020).

Lingkungan kerja bisa saja tidak mempengaruhi motivasi kerja karena karyawan mahasiswa magang masih berada dalam zona nyaman, sehingga tidak termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan motivasi karyawan secara efektif. Pada Generasi Z yang sedang magang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara fisik dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan, faktor utama yang mendorong motivasi kerja lebih berkaitan dengan aspek psikologis, seperti tujuan individu dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun kondisi lingkungan kerja diperbaiki, tanpa adanya

dorongan dari dalam diri karyawan, motivasi kerja tetap sulit untuk meningkat secara signifikan (Wahyuni & Budiono, 2022).

Bagi Generasi Z yang bekerja tetap faktor-faktor finansial dan peluang pengembangan lebih memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja. Generasi Z yang bekerja tetap cenderung lebih memperhatikan prospek karier jangka panjang dan penghargaan atas kontribusi mereka, sehingga aspek fisik dan sosial dari lingkungan kerja tidak cukup kuat dalam mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Arfa *et al*., 2024). Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat terjadi karena sebagian karyawan mahasiswa magang dan kontrak merasa kurang nyaman dengan pola kerja sama tim serta kurangnya hubungan antara rekan kerja. Pada Generasi Z yang menunjukkan bahwa hubungan sosial di tempat kerja menjadi salah satu faktor penentu motivasi kerja. Individu terkadang lebih memilih bekerja secara tim dibandingkan harus bekerja sendiri, sehingga lingkungan kerja yang berbasis kerja sama terkadang menjadi faktor dalam meningkatkan motivasi kerja (Nurcahyo & Indradewa, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat tidak terbukti pada Generasi Z yang menjelaskan lingkungan kerja bukan satu-satunya yang menjadi faktor dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama bagi Generasi Z. Oleh karena itu, semakin baik penerapan lingkungan kerja maka tidak berpengaruh pada motivasi kerja yang dihasilkan.

4.5.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Pernyataan ini dianalisis berdasarkan bukti yang telah ditunjukan pada aplikasi SmartPLS yang menjelaskan nilai *p value* sebesar 0,001, t-statistics sebesar 3,290, dan koefisien regresi sebesar 0,273, sehingga hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Seluruh status pekerjaan dalam Generasi Z baik karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun karyawan mahasiswa magang menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terlepas dari status pekerjaan, dorongan internal dan eksternal yang membentuk motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Karyawan tetap umumnya termotivasi oleh stabilitas dan jenjang karier, karyawan kontrak termotivasi untuk membuktikan kinerjanya agar berpeluang menjadi karyawan tetap, sementara karyawan mahasiswa magang termotivasi untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan kerja yang akan menunjang karir masa depan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Harahap *et al*., (2023), Paais & Pattiruhu (2020), Guterresa *et al*., (2020), Chrisnanto & Riyanto (2020), Sanjaya & Indrawati (2023), dan Sulyantie & Gani (2023).

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan tujuan memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi dipengaruhi oleh dua indikator utama yaitu Faktor *hygiene* (Faktor Ekstrinsik) dan Faktor motivator (Faktor Intrinsik). Faktor *hygiene* merupakan faktor dari luar diri seseorang yang mendorong mereka menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaannya misalnya kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, gaji, tunjangan, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Sedangkan faktor motivator berasal dari diri seseorang yang membuat mereka yakin dan mendorong mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik misalnya keyakinan yang dianut seseorang dan prinsip yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dorongan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya motivasi karyawan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa ada kreativitas (Herzberg, 1966).

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang memungkinkan individu untuk bertindak dan mempertahankan perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan pada Generasi Z bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian target organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukan rata-rata jawaban yang tinggi pada variabel motivasi sebesar 4,270 yang membuktikan bahwa responden menjawab sangat baik. Semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, semakin besar kemungkinannya mereka akan berkinerja lebih baik saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Harahap *et al*., 2023).

Motivasi kerja berperan sebagai pemicu dalam meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui pemberian insentif yang adil, perhatian terhadap jalur karier, serta lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Meskipun terdapat sedikit perbedaan pada faktor yang mempengaruhi motivasi, namun di sisi lain ada keselarasan dengan penelitian pada Generasi Z. Pada penelitian ini Generasi Z yang bekerja tetap termotivasi karena mereka memiliki keinginan mendapatkan penghasilan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kemudian mereka termotivasi karena ingin mempelajari hal-hal baru yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan diri dan karir mereka. Karyawan Generasi Z yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki daya juang tinggi, dan lebih berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan hasil dan pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Paais & Pattiruhu, 2020).

Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Meskipun seorang karyawan memiliki keterampilan yang baik, tanpa motivasi kerja yang tinggi, hasil pekerjaan yang dihasilkan cenderung tidak optimal. Hal ini juga didukung oleh temuan dalam penelitian lain, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif dan mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih baik (Chrisnanto & Riyanto, 2020). Motivasi kerja dipengaruhi oleh insentif berupa gaji dan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini juga terlihat dalam penelitian ini, di mana Generasi Z yang bekerja sebagai karyawan tetap lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka ketika mereka merasa

mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan ekspektasi mereka. (Sanjaya & Indrawati, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima terbukti pada Generasi Z yang menjelaskan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan menggunakan faktor lain motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

4.5.6. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z melalui motivasi kerja. Pernyataan ini berdasarkan nilai *p value* sebesar 0,086 dan koefisien regresi sebesar 0,062, sehingga tidak mendukung hipotesis keenam dan hasilnya ditolak yang pada awalnya menyatakan bahwa motivasi memediasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam, tetapi tidak melalui mekanisme motivasi kerja. Individu yang memiliki pemahaman dan penerapan etika kerja Islam yang kuat cenderung secara langsung menunjukkan kinerja yang lebih baik tanpa bergantung pada tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan.

Perbedaan status pekerjaan menjadi faktor yang signifikan dalam efektivitas motivasi kerja sebagai mediator antara etika kerja Islam dan kinerja. Karyawan mahasiswa magang dan kontrak cenderung memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup tanggung jawab dan hak. Meskipun mereka termotivasi oleh nilai-nilai kerja Islami, motivasi tersebut belum tentu secara maksimal tercermin dalam kinerja. Berbeda dengan karyawan tetap yang memiliki peluang lebih besar untuk menunjukkan kinerja optimal karena mereka merasa memiliki ikatan jangka panjang dengan perusahaan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yaitu (Widyarini & Muafi, 2021), Al-Ahliyya *et al*., (2020), Hassi *et al*., (2021), Amalya & Setiawan (2024), Ghozali (2020). Namun disisi lain terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam dengan lingkungan kerja yaitu (Aminullah, 2019)

Secara teori motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja organisasi. Namun, dalam penelitian pada Generasi Z, motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, di mana Generasi Z memiliki pola pikir dan ekspektasi kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung lebih berorientasi pada fleksibilitas, *work-life balance*, dan pengakuan dalam pekerjaan dibandingkan dengan sekadar menjalankan etika kerja sebagai pedoman moral. Dengan demikian, meskipun mereka memahami pentingnya etika kerja Islam, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan motivasi kerja mereka (Widyarini & Muafi, 2021).

Seharusnya etika kerja Islam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang kemudian berdampak pada kinerja yang lebih baik. Perbedaan hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat motivasi. Generasi Z yang bekerja sebagai karyawan tetap memiliki kecenderungan untuk lebih terdorong oleh faktor eksternal seperti kompensasi, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan diri. Jika lingkungan kerja tidak memberikan aspek-aspek ini, maka motivasi kerja mereka mungkin tidak meningkat meskipun memiliki nilai etika kerja Islam yang kuat (Al-Ahliyya *et al*., 2020).

Perbedaan hasil dalam penelitian ini bisa disebabkan oleh metode analisis serta perbedaan konteks organisasi tempat penelitian dilakukan. Jika penelitian terdahulu dilakukan pada institusi dengan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam yang kuat yang diterapkan pada kebijakan dan praktik kerja sehari-hari, maka pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi dan kinerja karyawan menjadi lebih jelas. Namun, dalam penelitian ini, jika organisasi tempat responden bekerja tidak secara aktif menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam dalam kebijakan dan budaya perusahaan, maka pengaruhnya terhadap motivasi kerja menjadi lebih lemah (Hassi *et al*., 2021).

Penerapan etika kerja Islam di tempat kerja dapat meningkatkan kejujuran dan kerja sama, yang kemudian berujung pada peningkatan motivasi dan kinerja. Akan tetapi, dalam penelitian ini, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini dapat disebabkan oleh orientasi Generasi Z yang bekerja sebagai karyawan mahasiswa magang lebih menekankan pada kesejahteraan pribadi dibandingkan dengan loyalitas terhadap

perusahaan. Sehingga, meskipun etika kerja Islam tetap dijalankan, hal itu tidak selalu meningkatkan motivasi kerja mereka secara signifikan (Amalya & Setiawan, 2024).

Motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik etika kerja Islam yang lebih bersifat prinsip moral dan keyakinan internal yang sudah tertanam dalam diri individu, sehingga tidak selalu berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Generasi Z yang memiliki tingkat kesadaran tinggi terhadap etika kerja Islam mungkin sudah memiliki dorongan intrinsik dalam bekerja, namun faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang karir lebih berperan dalam meningkatkan motivasi mereka (Aminullah, 2019).

Hasil temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa meskipun etika kerja Islam tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja, peran motivasi kerja sebagai mediator dipengaruhi beberapa faktor lain seperti status pekerjaan, karakteristik generasi, lingkungan kerja, dan ekspektasi karir. Oleh sebab itu, hipotesis keenam ini tidak terbukti pada Generasi Z.

4.5.7. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z melalui motivasi kerja. Pernyataan ini berdasarkan nilai *p value* sebesar 0,496 dan koefisien regresi sebesar 0,019, sehingga tidak mendukung hipotesis ketujuh dan hasilnya ditolak yang pada

awalnya menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor motivasi kerja tidak memainkan peran perantara dalam hubungan tersebut.

Perbedaan status pekerjaan menjadi faktor penting yang menyebabkan tidak konsistennya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Setiap jenis status pekerjaan memiliki tingkat kepastian kerja, kompensasi, benefit, dan jangka waktu kerja yang berbeda. Karyawan mahasiswa magang cenderung melihat pekerjaannya sebagai pengalaman sementara dan pembelajaran dan karyawan kontrak cenderung bekerja sesuai perjanjian dalam jangka waktu tertentu serta gaji yang telah disepakati, sedangkan karyawan tetap yang memiliki harapan kerja dan pengembangan karier jangka panjang serta mengharapkan kompensasi atau imbalan yang tinggi, sehingga cenderung lebih responsif terhadap faktor lingkungan kerja dalam membentuk motivasi mereka. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yaitu Iis *et al*., (2021), Aribowo *et al*., (2022), dan Widyaningrum (2019). Namun disisi lain terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yaitu Sulistyani & Nugroho (2024), Triskamto *et al*., (2024), dan Abdullah (2020).

Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong secara psikologis terhadap kebutuhan individu dan dorongan tersebut dapat berupa lingkungan kerja yang positif yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu

memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Generasi Z. Jika lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka, maka meskipun lingkungan kerja dinilai baik, motivasi kerja mereka tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara signifikan (Iis *et al*., 2021).

Perbedaan hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan sektor atau industri tempat penelitian dilakukan. Penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor dengan stabilitas kerja yang lebih tinggi, di mana lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berdampak pada kinerja. Sementara itu, penelitian ini meneliti Generasi Z yang memiliki preferensi kerja lebih fleksibel dan berorientasi pada perkembangan diri, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi mungkin tidak cukup kuat untuk diteruskan kepada peningkatan kinerja.

Faktor lingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas, keamanan kerja yang rendah, serta minimnya hubungan kerja sama antar pegawai dan pimpinan dapat menyebabkan motivasi kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat langsung berdampak pada kinerja tanpa melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu (Sulistyani & Nugroho, 2024). Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut tidak selalu berimplikasi pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z lebih memprioritaskan aspek lingkungan kerja yang langsung mempengaruhi produktivitas mereka dibandingkan dengan aspek motivasional. Dengan kata lain, karyawan Generasi Z

akan tetap berkinerja baik asalkan mereka bekerja di lingkungan kerja yang mendukung, terlepas dari tingkat motivasi kerja mereka (Triskamto *et al*., 2024).

Alasan lain mengapa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu. Hal ini berkaitan dengan karakteristik Generasi Z karena mereka lebih responsif terhadap lingkungan kerja secara langsung jika lingkungan nyaman dan mendukung, mereka akan langsung menunjukkan kinerja yang baik tanpa perlu dorongan motivasi tambahan (Abdullah, 2020).

Hasil temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja, peran motivasi kerja sebagai mediator mungkin lebih bergantung pada faktor lain seperti karakteristik generasi, sektor industri, budaya organisasi, status pekerjaan, serta metode penelitian yang digunakan. Hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bersifat kontekstual dan dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dinamika di tempat kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketujuh ini tidak terbukti pada Generasi Z.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi z melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan telah memperoleh hasil yang telah di analisis di bab-bab sebelumnya, maka dengan itu peneliti mengambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan sebaiknya fokus pada penguatan tiga aspek utama untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z, yaitu etika kerja Islam, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

1. Perusahaan perlu menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam dalam kebijakan dan budaya organisasi, seperti amanah, kerja sama (ta'awun), dan keikhlasan, yang dapat meningkatkan dedikasi dan semangat kerja karyawan.
2. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun non-fisik, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga menciptakan suasana yang nyaman dan kolaboratif.
3. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada motivasi kerja, dengan memberikan insentif yang adil, peluang pengembangan karier, serta fleksibilitas kerja yang dibutuhkan oleh Generasi Z.
4. Terdapat tiga variasi status pekerjaan yaitu karyawan tetap, kontrak, dan magang. Meskipun hal ini memberikan gambaran yang luas, tetapi masing-masing kelompok memiliki pandangan kerja yang berbeda, yang dapat menjadi penyebab tidak konsistennya pengaruh suatu variabel. Disarankan untuk menggunakan satu status pekerjaan seperti karyawan kontrak agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat.
5. Perbedaan kebijakan perusahaan terkait nilai-nilai Islam yang mempengaruhi presepsi nilai-nilai Islam setiap karyawan, sehingga menyebabkan tidak konsistennya pengaruh suatu variabel. Disarankan untuk meneliti perusahaan

yang mengadopsi nilai-nilai Islam dalam kebijakan dan praktik kerja sehari-hari.

Dengan mengintegrasikan ketiga seluruh elemen tersebut akan menciptakan hasil penelitian yang akurat dan perusahaan akan mampu meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan Generasi Z muslim secara signifikan.

5.3 Implikasi

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z harus secara aktif mengintegrasikan nilai-nilai etika kerja Islam ke dalam budaya kerja mereka. Jika perusahaan tidak menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam dalam organisasi, maka karyawan Generasi Z dapat kehilangan rasa tanggung jawab moral dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, harus menjadi perhatian utama perusahaan untuk memastikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta meningkatnya tingkat stres yang akan berdampak pada kinerja mereka. Kurangnya perhatian terhadap motivasi kerja juga dapat menyebabkan rendahnya keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya dorongan intrinsik maupun ekstrinsik, karyawan cenderung bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya inisiatif atau kreativitas dalam menyelesaikan tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R. (2020). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel MM UGM Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, *3*(2), 126–134.

Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(1), 997–1007.

Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., & Himawan, I. S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Tohar Media. Hal 1-65.

Ahmad, N., Ahmad, A., & Ashfaq, B. (2021). Islamic Work Ethics and Employees' Turnover Intention: Modeling the Intrinsic Motivation as a Mediator. *Pakistan Social Sciences Review*, *5*(I), 650–666.

Ahmad, S. F. S., Abdul Sabian, N. A., & Nawi, N. R. C. (2024). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Information Management and Business Review*, *16*(1(I)S), 272–282.

Ainun, A., Habra, M. D., Samosir, S. H., & Gami, E. R. P. (2024). The Effect of Non-physical Work Environment and Office Facilities on Employee Performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal.* 5(2), 7784–7797.

Al-Ahliyya, J. A., Al-Ahliyya, I. A., & Al-Ahliyya, R. A. A. Q. (2020). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation. *In Article in Academy of Strategic Management Journal*, *19*(6), 1–7.

Ali, A.J. (1992), The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, *126*(5), 507-519.

Alfian. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, *2*(2), 85–95.

Alkaf, A. R. (2024). Employee Performance Model: Analysis of Training, Organizational Culture and Work Environment by Mediating Work Discipline. *SEISENSE Journal of Management 7*(1), 35–50.

Aminullah. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islam, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai

Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi S1 Ekonomi Syariah IAIN Salatiga*.

Arfa, M. A., Chahyono, C., & Menne, F. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Biller PT. PLN (Persero) UP3 PInrang. *Indonesian Journal of Business and Management*, *7*(1), 21–26.

Ariani, H. M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2024). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada - Rajawali Pers.

Ariansyah, I. Y. (2021). *Analisa Keputusan Hijrah dalam Sudut Pandang Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: Jejak Publisher. Hal 34-35.

Aribowo, K., Satriawan, B., Indrawan, M. G., Kusuma, A. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel at The Secretariat of DPRD Riau Islands Province. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation, 3*(5), 23–30.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page Ltd. Hal 185-190.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. London: Kogan Page. Hal 47.

Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal 62-66.

Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill. Hal 219-221 & 383.

Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, *2*(1).

Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher). Hal 524-525.

Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *30*, 916–924.

Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). the Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the

Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, *10*(5), 159–164.

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Bogor: Guepedia. Hal 7-8.

Dessler, G. (2002). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Evi, T., & Rachbini, W. (2023). *Partial Least Squares (Teori dan Praktek)*. Serang: CV. AA. Rizky. Hal 1-3.

Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Cristics Institute-Journal (BIRCI-Journal, 5(2), 9327-9336.*

Fitri Rezeki, S. & Oktavian, A. R. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta. Hal 20.

Ghozali, A. Z. (2020). *Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali* (Skripsi, IAIN Salatiga). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi S1 Ekonomi Syariah IAIN Salatiga.

Ghozali, P. H. I. (2021). *Structural Equation Modeling dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guterresa, L. F. D. C., Armanu, & Rofiaty. (2020). The Role of Work Motivation as a Mediator on the Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance. *Management Science Letters*, *10*(7), 1497–1504.

Hamsani, S. (2020). *Organizational Citizenship Behavior dI Bank Syariah*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Hal 19-23.

Hamzah, Z., Zainal, Y., & B. (2021). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, *5*(1).

Harahap, I., Rahmani, N. A. B., Pohan, A. M., & Pohan, M. M. (2023). The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(1), 84–93.

Hasan, I. (2022). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua).* Jakarta: Bumi Aksara. Hal 258.

Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of Spirituality, Intrinsic Religiosity and Islamic Work Ethics on Employee Performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, *12*(3), 439–456.

Hassi, A., Amalya, R., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga. *Sanskara Akuntansi dan Keuangan*, *2*(03), 184–193.

Hermawan, I. S. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Lampung: Hidayatul Quran. Hal 16.

Hertina, D., Sulasmi, S., Taufik, M. Z., Sutarto, S., Aziza, N., Suharyanto, S., Heryani, A., Iskandar, A., Lukito, D., & Efitra, E. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hal 98-99.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Company.

Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Idris, A., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(2), 735–750.

Iis, E. Y., Wahyuddin, & Thoyib, A. (2021). The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as The Intervening Variable in The Government of Aceh - Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, *2*(6), 376–386.

Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(4), 1300-1307.

Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. Hal 62-65.

Jufrizen, & Sari, M. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSU Press. Hal 13.

Juanti, J., Banowati, M., & Sugiarto, P. (2024). The Influence of Quality of Worklife, Job Satisfaction and Marital Status on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,* 7(1), 210–218.

Karina, M., Bila, N. S., Primantari, R., Tara, J. D., Rahmawati, A. F., Murti, N. W., Qintara, M. A., Hanifah, F., Wahyuni, D., & A, A. A. (2021). *Gen Z Insights: Perspective on Education*. Surakarta: Unisri Press. Hal 5-10.

Laka, L., Darmansyah, R., Judijanto, L., Lase, J. F., Haluti, F., Kuswanti, F., Kalip, K., Sepriano, S., Efitra, E., & Pamela, E. (2024). *Pendidikan Karakter Gen Z di Era Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Hal 40.

Lawler, E.E. & Porter, W.I. (1968). *Managerial Attitude and Performance*. Homewood: Illions Irwin Dorsey Inc.

Linando, J. A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Lisan, S. P. (2024). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia. Hal 104.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 94.

Martin, M. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. *Jurnal Ekuivalensi,* 6(2), 59–65.

Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasi (Konsep dan Aplikasi).* Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. Hal 28-58.

Maswani, M., Puji Utami, E., & Nofiar, N. (2021). Analysis of The Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik. *1*(6). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 1(6),* 960 968.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. (2006). *Human Resource Management: Essential Prespectives*. Boston: Cengage Learning.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. Hal 71.

Munir, M. M. (2023). *Islamic Finance for Gen Z Karakter dan Kesejahteraan Finansial untuk Gen Z: Penerapan Islamic Finance Sebagai Solusi*. Yogyakarta: CV. Green Publisher Indonesia. Hal 16-27.

Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmrtPLS*. Bandung: Pascal Books. Hal 10-12.

Nabbila, L. F., Mutafarida, B., & Andriani. (2022). Implementasi Islamic Work Ethics dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar. *Jurnal Mahasiswa, 5*(1), 57-66.

Natalia E. T Sihombing, M. S., & Silviani, I. (2023). *Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Hal 8-9.

Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia. Edisi ke 4*. Bogor: Ghalia Indonesia. Hal 183-185.

Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Chidir, G., & Xavir, Y. (2020). Transformational leadership and employees' performance: The mediating role of motivation and work environment. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(1), 1–12.

Nurcahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Cristics Institute-Journal*. *5*(3), 21–33.

Nurlaila, C., Aini, Q., Setyawati, S., & Laksana, A. (2024). Dinamika Perilaku Gen Z sebagai Generasi Internet. *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi. 1*, 95–102.

Nurmubin, Rezeki, F., & Oktavian, A. (2022). *Aspek-Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta. Hal 22.

Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science the Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, *03*(01), 367–381.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577–588.

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259–267.*

Pratiwi, D. (2019). The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*, *1*(2), 93–100.

Putri, D. K. A. (2023). *Pengaruh Program Training, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.* Tesis, Universitas Islam Indonesia.

Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. Akademik: *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(1), 30–38.

Rahmansyah, A., & Zakiy, M. (2022). Forming Factors of Islamic Work Ethics and Their Effects on the Employee Performance of Cafe 1912 UMY. *The 3rd UMY Grace 2022 (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference)*, *2*(1), 429–435.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Hal 7.

Raslie, H. & Ting, S.H. (2020). *Gen Y and Gen Z Communication Style*. Almeria: Estudios de Economia Aplicada. 39(1). 1-18.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Murai Kencana. Hal 455-458.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Erlangga. Hal 260.

Robbins, S. J. T. (2023). *Organizational Behavior, Global Edition*. London: Pearson Education Limited.

Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Pekalongan: Penerbit NEM. Hal 4-11.

Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(1).

Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance. *Research In Management and Accounting*, *6*(1), 11–20.

Sari, P. R. J., & Ratnawati, N. P. D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pramana Watu Kuring Resort Ubud. *Edunomika, 8*(1), 1–14.

Sari, V., & Damayanti, R. (2023). Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi dan Kinerja antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di PT BNI 46 Tbk Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 20*(3), 45–58.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. Hal 21-25.

Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Jakarta: Zaida Digital Publishing.

Setiawan, Y., & Qomariah, N. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, *11*(2), 47-58.

Sholahuddin, M., & Hakim, L. (2018). *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Sholihin, P. M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Hal 1-6.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 56-57.

Silitonga, N. (2024). Generasi Z dan Tantangan Etika Digital dalam Pembelajaran Modern. *Jurnal Communitarian. 6*(1), 50–56.

Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Lombok: Seval Literindo Kreasi. Hal 14-19.

Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing Human Resources*. Boston: Cengage.

Sulastri, L. (2020). The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *12*(4), 229–238.

Sulistyani, L. S., & Nugroho, A. (2024). *The Role of the Work Environment and Communication on Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service*. *9*(1), 2252–7885.

Sulyantie, A. F., & Gani, A. N. (2023). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Human Capital and Organizations*, *1*(1), 1–11.

Supendi, C. (2022). *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher). Hal 151

Surjaatmadja, S. (2024). *Metodologi Penelitian untuk Kualitas Riset Terbaik*. Cirebon: Zahen Publisher. Halaman 69-76.

Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing). Hal 38.

Syah, A. M. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka. Hal 6-7.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etoos Kerja Islami*. Jakarta: Gema insani. Hal 60.

Ud Din, M., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *International Journal of Islamic Business Ethics*, *4*(2), 676.

Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: *Testing Their Relationships*. *SAGE Open*, *12*(1).

UII Press. (2021). *Qur'an Karim dan terjemahan artinya* (Cet. ke-25; H. Zaini Dahlan, Penerj.). UII Press. Jl. Cik Di Tiro 1, Yogyakarta 55223.

Utami, V. (2019). *The Master Book of SPSS*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. Hal 21.

Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(3), 769.

Wibowo, H. S., Sudarwati, S., & Istiatin, I. (2023). Employee Motivation in Terms of Compensation, Leadership, Discipline, and Work Environment (Case Study at Tulung Health Center, Klaten Regency). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, *2*(3), 237-245.

Widodo, D. S. (2017). The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Compensation through Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Motivasi, 13*(2), 896–908.

Widyaningrum, H. M. E. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on

Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, *11*(35), 60–68.

Winjuliantika. (2024). *Perbedaan Kinerja ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan di PT. Sehat Cerah Indonesia.* Sktipsi, Universitas Medan Area.

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Edisi Dua.* Yogyakarta: Andi.

Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021a). The Influence of Work-family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *10*(3), 177–188.

Yusuff, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM. Hal 27-28.

Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *4*(1), 54–62.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Saudara/Saudari
Di tempat.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Dengan hormat,

Saya Andika Jani Alkautsar, mahasiswa program studi Manajemen Universitas Islam Indonesia yang pada saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Sebagai bagian dalam penelitian ini, saya telah menyusun kuesioner yang di dalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh penilaian dari Saudara/Saudari yang termasuk dalam kategori Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012.

Saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu dan berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini. Suluruh informasi pribadi yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, berikut link kuesioner:
https://forms.gle/7DQrKsWZwLcuuz6r5

Saya mengucapkan terimakasih atas ketersediaan Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga kebaikan Saudara/Saudari mendapat pahala dan balasan oleh Allah SWT. Jika ingin menyampaikan saran atau pertanyaan mengenai kuesioner ini, maka dapat menghubungi saya melalui email 21311173@students.uii.ac.id.
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya

Andika Jani Alkautsar

A. Identitas Responen

Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai pertanyaan yang diajukan dengan memilih salah satu sesuai dengan kenyataan yang dialami:

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
    - Laki-Laki
    - Perempuan
3. Usia:
    - 12
    - 13
    - 14
    - 15
    - 16
    - 17
    - 18
    - 19
    - 20
    - 21
    - 22
    - 23
    - 24
    - 25
    - 26

- 27

4. Status Pernikahan:
    - Sudah Kawin
    - Belum Kawin
5. Pendidikan Terakhir:
    - SD/Sederajat
    - SMP/Sederajat
    - SMA/Sederajat
    - Diploma
    - Sarjana (S1)
    - Magister (S2)
    - Lainnya:
6. Status Pekerjaan:
    - Karyawan Tetap
    - Karyawan Kontrak
    - Karyawan Magang
    - Lainnya:
7. Lama Bekerja (mohon untuk menambahkan keterangan bulan/tahun):
8. Nama Perusahaan/Tempat Kerja:

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk memilih jawaban sesuai dengan pilihan pribadi dan sesuai dengan keadaan yang dialami Saudara/Saudari ditempat kerja.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.

3. Setelah melakukan pengisian, mohon tekan tombol "Submit" untuk menyerahkan jawaban.

A. Etika Kerja Islam

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya niat bekerja karena Allah SWT					
2	Saya bekerja untuk ibadah					
3	Saya memiliki kemampuan untuk dipercaya atasan					
4	Saya memiliki kemampuan untuk jujur dalam bekerja					
5	Saya memilih pekerjaan yang halal					
6	Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT					
7	Saya memberikan manfaat untuk orang lain					
8	Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan					
9	Saya memiliki kemampuan untuk menegakan keadilan dalam perusahaan					
10	Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar					
11	Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu					
12	Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan					
13	Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan					
14	Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah					

B. Lingkungan Kerja

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah baik					
2	Pencahayaan di tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja					
3	Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja					
4	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
5	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan kerja sehingga memengaruhi aktivitas					
6	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap					
7	Pimpinan atau kepala bidang saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan					
8	Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan dengan baik					
9	Kerja sama saya dengan *team work* terjalin dengan sangat baik					
10	Saya berinteraksi satu sama lain (unit kerja) untuk mencapai tujuan bersama					

C. Kinerja Karyawan

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan	1	2	3	4	5

		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan					
2	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien					
3	Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar					
4	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja					
5	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					
6	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja					
7	Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien					
8	Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja					
9	Saya memiliki kemampuan untuk menggurangi kesalahan dalam bekerja					
10	Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu					
11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu					
12	Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja					

D. Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini dengan memilih opsi yang paling tepat dan susuai dengan pilihan pribadi dan keadaan yang dialami Saudara/Saudari, pada alternatif jawaban berikut:
1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2: Tidak Setuju (TS)
3: Netral (N)
4: Setuju (S)
5: Sangat Setuju (SS)

Pertanyaan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki keinginan mendapatkan penghasilan					
2	Saya memiliki keinginan membangun hubungan interpersonal					
3	Saya memiliki keinginan menaati kebijakan perusahaan					

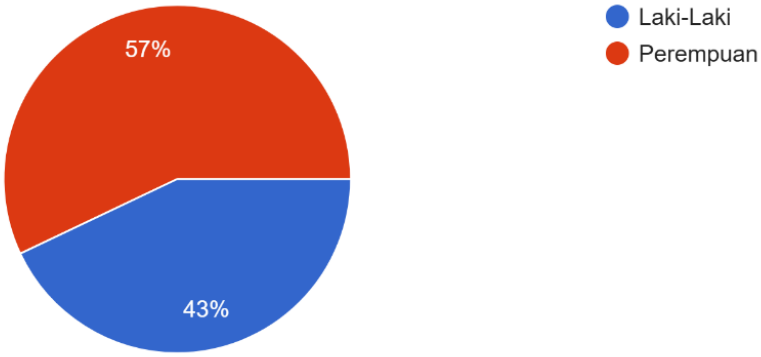
4	Saya memiliki kemauan mempelajari hal-hal baru					
5	Saya memiliki kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya memiliki kemauan bekerja memenuhi harapan perusahaan					

LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

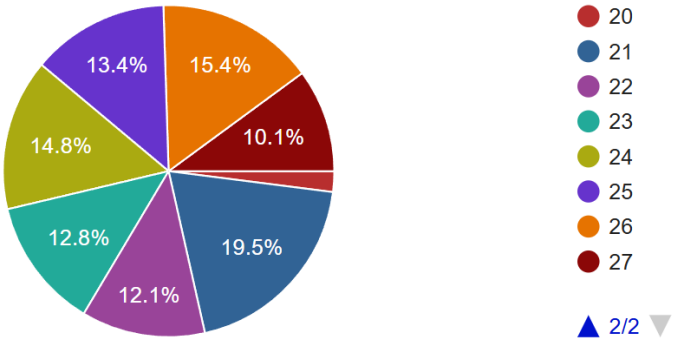
Jenis Kelamin

149 responses



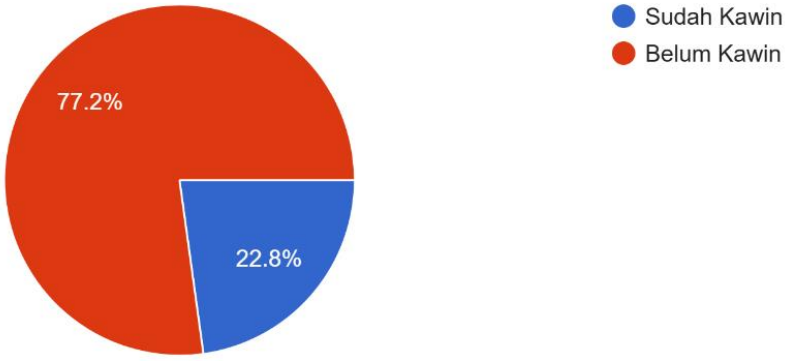
Usia

149 responses



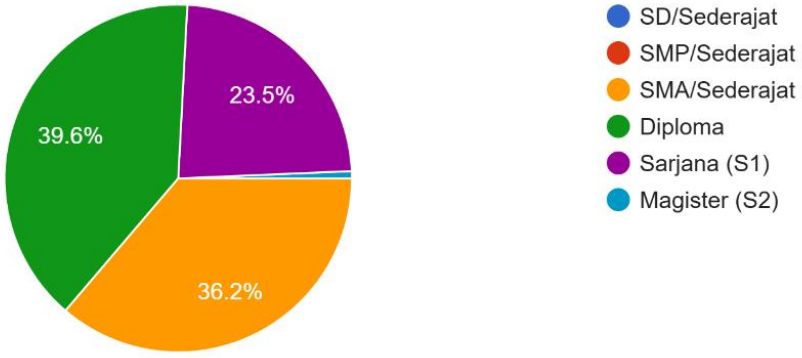
Status Pernikahan

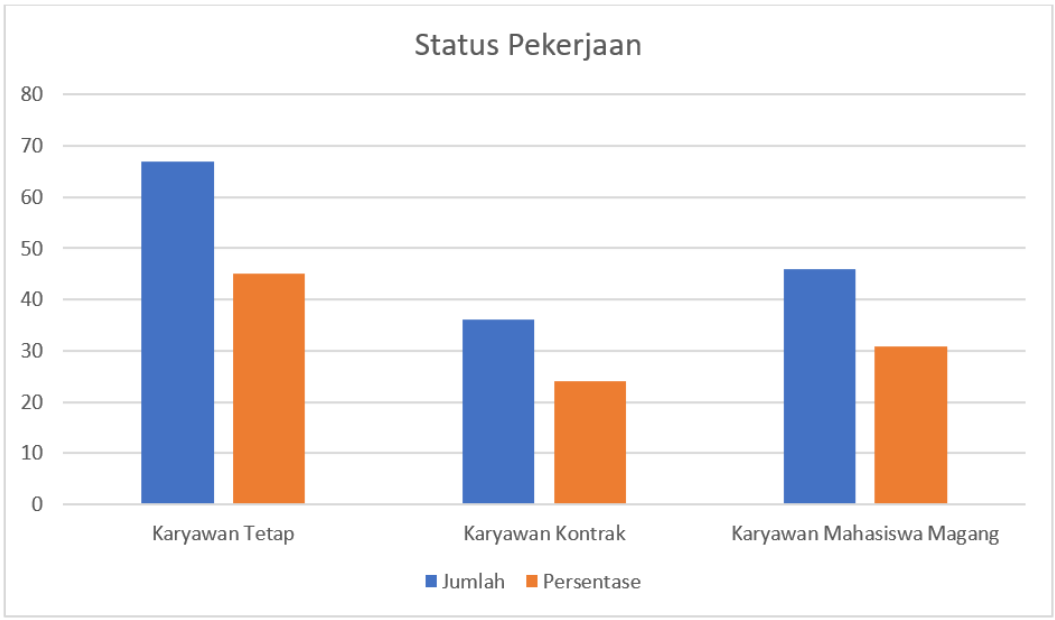
149 responses

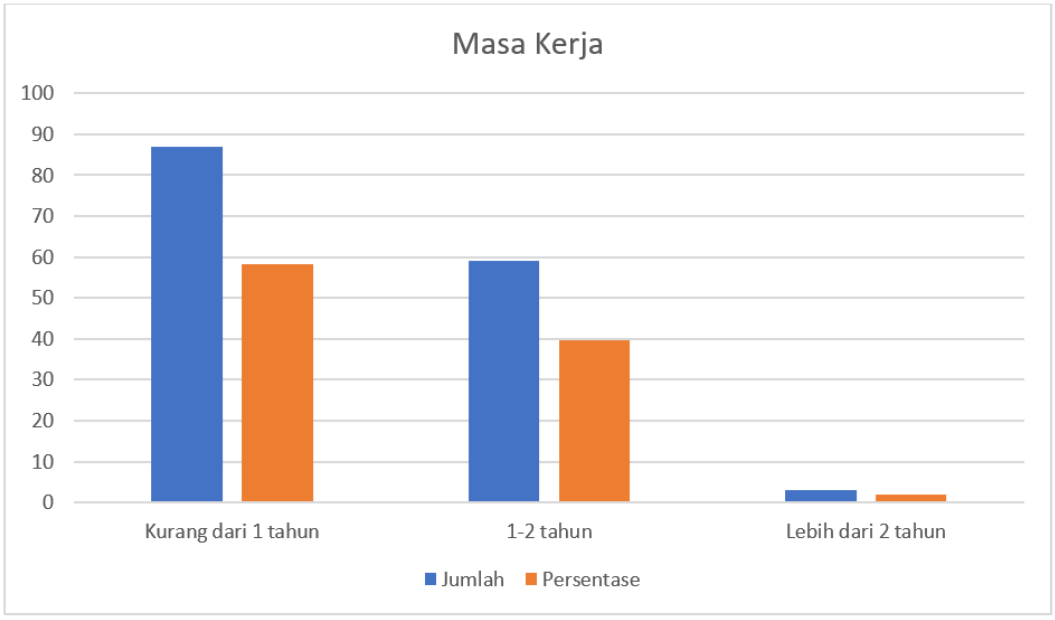


Pendidikan Terakhir

149 responses




Status Pekerjaan
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Karyawan Tetap
Karyawan Kontrak
Karyawan Mahasiswa Magang
Jumlah
Persentase


Masa Kerja
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Kurang dari 1 tahun
1-2 tahun
Lebih dari 2 tahun
Jumlah
Persentase

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

Etika Kerja Islam

	No.	Missing	Mean
EKI1	1	0	4.161
EKI2	2	0	4.134
EKI3	3	0	4.174
EKI4	4	0	4.215
EKI5	5	0	4.295
EKI6	6	0	4.242
EKI7	7	0	4.174
EKI8	8	0	4.154
EKI9	9	0	4.141
EKI10	10	0	4.208
EKI11	11	0	4.262
EKI12	12	0	4.268
EKI13	13	0	4.141
EKI14	14	0	4.201

Lingkungan Kerja

LK1	15	0	4.047
LK2	16	0	4.161
LK3	17	0	4.121
LK4	18	0	4.027
LK5	19	0	4.067
LK6	20	0	3.973
LK7	21	0	4.040
LK8	22	0	4.107
LK9	23	0	4.047
LK10	24	0	4.168

Kinerja Karyawan

KK1	25	0	4.013
KK2	26	0	4.101
KK3	27	0	4.074
KK4	28	0	4.181
KK5	29	0	4.134
KK6	30	0	4.114
KK7	31	0	4.094
KK8	32	0	4.221
KK9	33	0	4.074
KK10	34	0	4.188
KK11	35	0	4.101
KK12	36	0	4.134

Motivasi Kerja

M1	37	0	4.356
M2	38	0	4.228
M3	39	0	4.268
M4	40	0	4.289
M5	41	0	4.248
M6	42	0	4.228

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA MENTAH HASIL KUESIONER

Etika Kerja Islam

EKI 1	EKI 2	EKI 3	EKI 4	EKI 5	EKI 6	EKI 7	EKI 8	EKI 9	EKI 10	EKI 11	EKI 12	EKI 13	EKI 14
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	3	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	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	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	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

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

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

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

Lingkungan Kerja

LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5

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

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

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

Kinerja Karyawan

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

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

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

5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4

Motivasi

M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	3	5
4	3	3	5	5	5
5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	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	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	4
4	3	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3

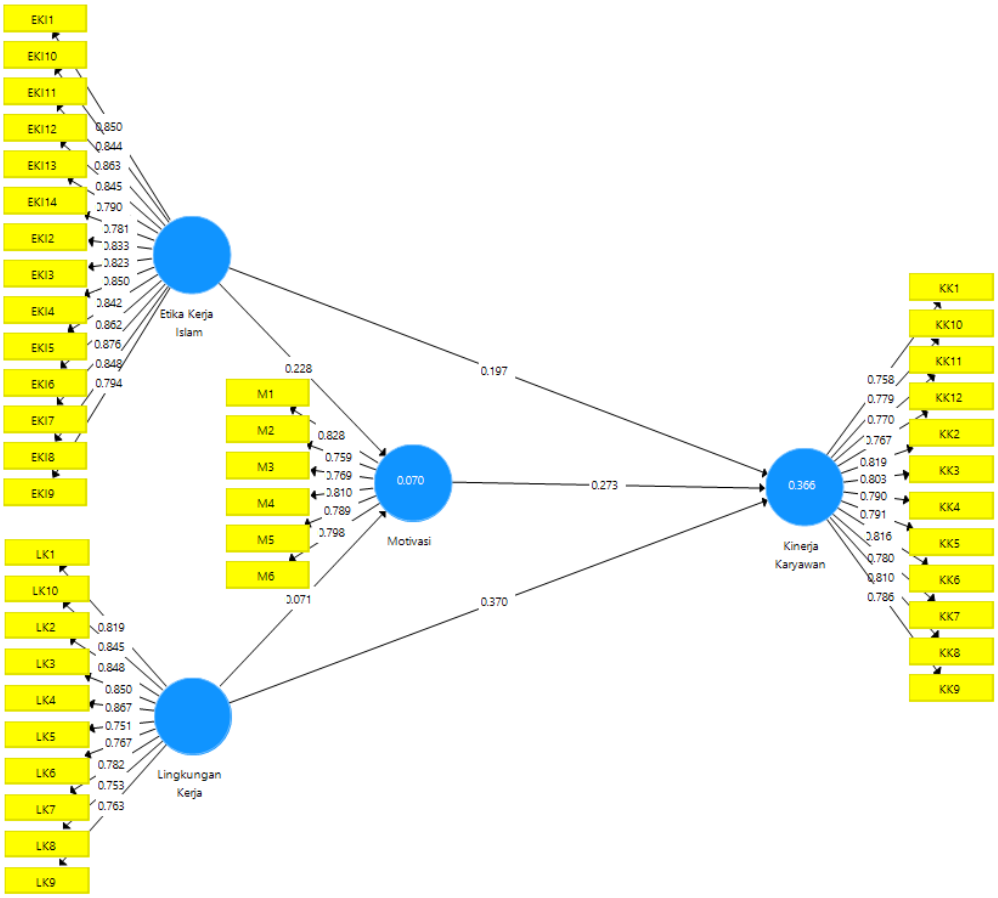
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	5	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
3	1	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	3	4
4	4	4	3	4	4
4	3	5	4	5	4
4	3	3	3	4	3
5	3	4	4	4	5
4	4	4	3	3	4
4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

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

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

LAMPIRAN 5

OUTER MODEL



Convergent Validity

	Etika Kerja Islam	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
EKI1	0,850			
EKI10	0,844			
EKI11	0,863			
EKI12	0,845			
EKI13	0,790			
EKI14	0,781			
EKI2	0,833			
EKI3	0,823			
EKI4	0,850			
EKI5	0,842			
EKI6	0,862			
EKI7	0,876			
EKI8	0,848			
EKI9	0,794			
KK1		0,758		
KK10		0,779		
KK11		0,770		
KK12		0,767		
KK2		0,819		
KK3		0,803		
KK4		0,790		
KK5		0,791		
KK6		0,816		
KK7		0,780		
KK8		0,810		
KK9		0,786		
LK1			0,819	
LK10			0,845	
LK2			0,848	
LK3			0,850	
LK4			0,867	
LK5			0,751	
LK6			0,767	
LK7			0,782	
LK8			0,753	
LK9			0,763	
M1				0,828
M2				0,759
M3				0,769

M4				**0,810**
M5				**0,789**
M6				**0,798**

Discriminant Validity

	Etika Kerja Islam	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
EKI1	0,850	0,320	0,301	0,232
EKI10	0,844	0,336	0,294	0,211
EKI11	0,863	0,334	0,257	0,320
EKI12	0,845	0,279	0,259	0,263
EKI13	0,790	0,390	0,320	0,180
EKI14	0,781	0,312	0,298	0,167
EKI2	0,833	0,313	0,258	0,127
EKI3	0,823	0,396	0,323	0,200
EKI4	0,850	0,404	0,366	0,263
EKI5	0,842	0,358	0,358	0,187
EKI6	0,862	0,336	0,437	0,244
EKI7	0,876	0,316	0,351	0,220
EKI8	0,848	0,336	0,337	0,224
EKI9	0,794	0,333	0,337	0,103
KK1	0,285	0,758	0,447	0,333
KK10	0,320	0,779	0,299	0,362
KK11	0,283	0,770	0,286	0,399
KK12	0,286	0,767	0,301	0,404
KK2	0,297	0,819	0,432	0,186
KK3	0,299	0,803	0,430	0,296
KK4	0,437	0,790	0,441	0,197
KK5	0,331	0,791	0,349	0,285
KK6	0,341	0,816	0,428	0,277
KK7	0,324	0,780	0,466	0,227
KK8	0,413	0,810	0,423	0,336
KK9	0,226	0,786	0,290	0,329
LK1	0,358	0,342	0,819	0,135
LK10	0,328	0,520	0,845	0,142
LK2	0,386	0,420	0,848	0,175
LK3	0,353	0,396	0,850	0,075
LK4	0,299	0,463	0,867	0,230
LK5	0,337	0,297	0,751	0,057
LK6	0,332	0,335	0,767	0,090
LK7	0,268	0,376	0,782	0,099
LK8	0,265	0,329	0,753	0,105
LK9	0,192	0,382	0,763	0,120
M1	0,266	0,343	0,171	0,828
M2	0,186	0,322	0,167	0,759
M3	0,211	0,271	0,074	0,769

M4	0,227	0,331	0,116	0,810
M5	0,153	0,246	0,080	0,789
M6	0,144	0,279	0,127	0,798

Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja Islam	**0,967**	**0,969**	**0,970**	**0,699**
Kinerja Karyawan	**0,945**	**0,946**	**0,952**	**0,623**
Lingkungan Kerja	**0,940**	**0,951**	**0,949**	**0,649**
Motivasi	**0,882**	**0,890**	**0,910**	**0,628**

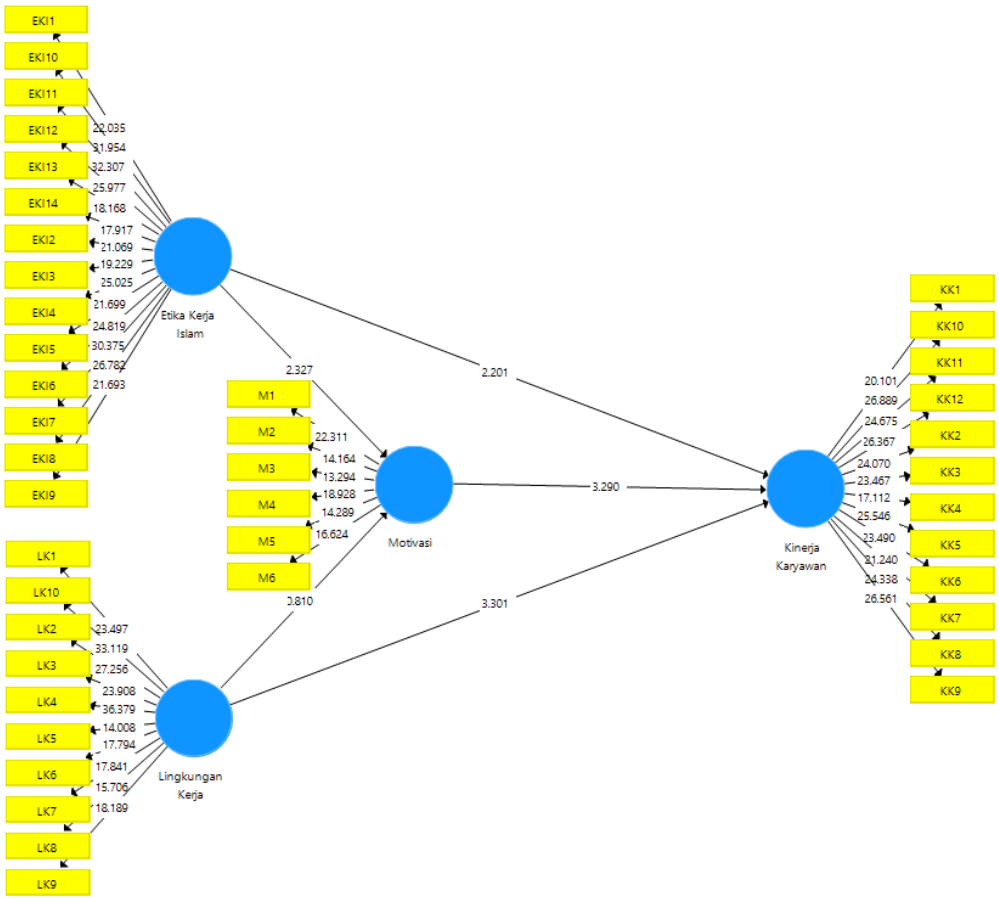
LAMPIRAN 6

INNER MODEL

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,366	0,353
Motivasi	0,070	0,057

Koefisien Jalur



Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Etika Kerja Islam -> Kinerja Karyawan	0,197	0,193	0,089	2,201	**0,029**
Etika Kerja Islam -> Motivasi	0,228	0,245	0,098	2,327	**0,021**
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,370	0,368	0,112	3,301	**0,001**
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,071	0,081	0,088	0,810	**0,419**
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,273	0,290	0,083	3,290	**0,001**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Etika Kerja Islam -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,062	0,071	0,036	1,728	**0,086**
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,019	0,024	0,029	0,682	**0,496**

LAMPIRAN 7

SURAT PENGANTAR PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 173/DEK/05/SITA.EM/2839/2025
Hal **: Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth :

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswakami:

Nama : Andika Jani Alkautsar
NIM : 21311173
Program Studi : Manajemen
Alamat : Bonjotan RT 03 / RW 14, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul:

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dosen Pembimbing :Suhartini, Dra., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas Perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 26 May 2025

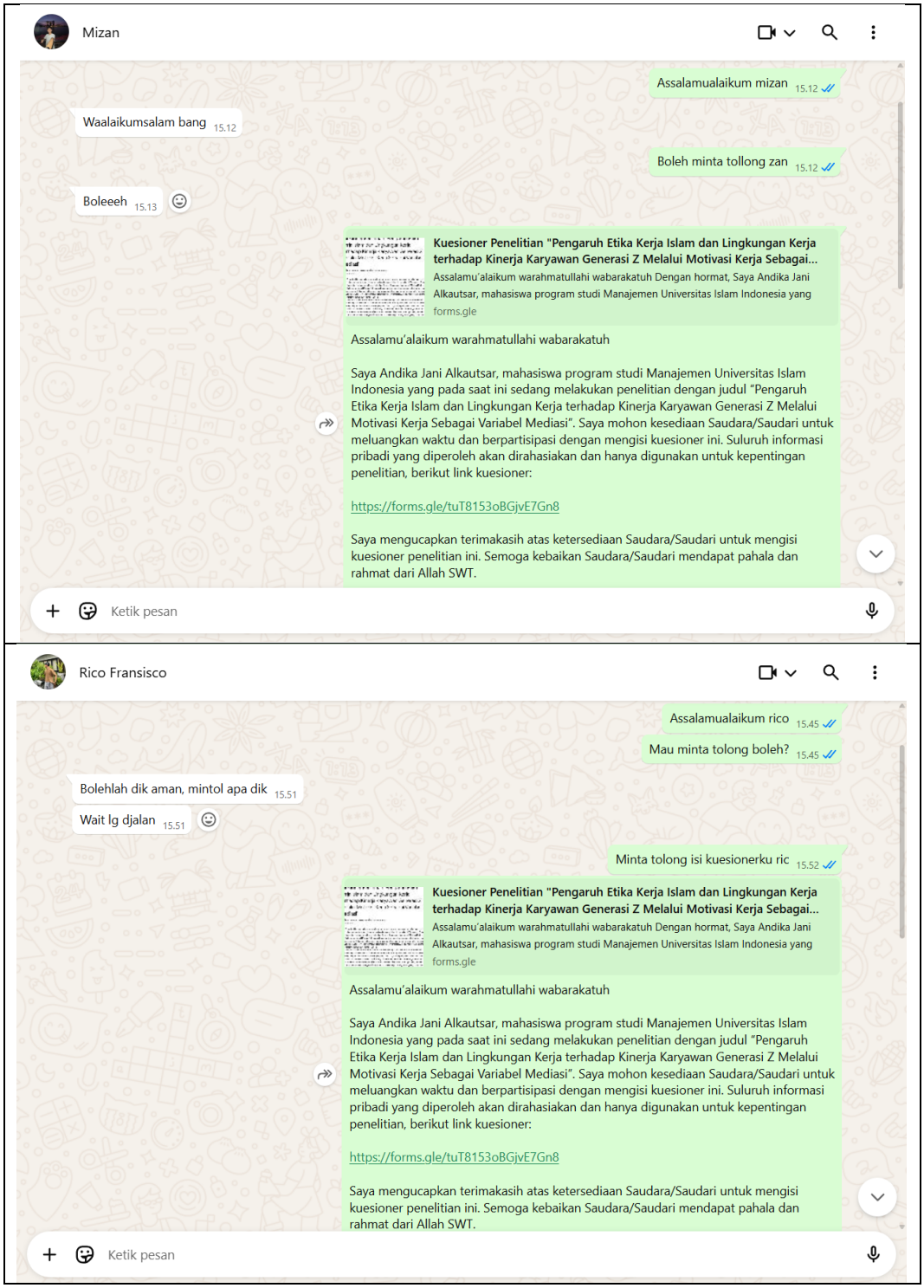
Dosen Pembimbing,

Suhartini, Dra., M.Si.

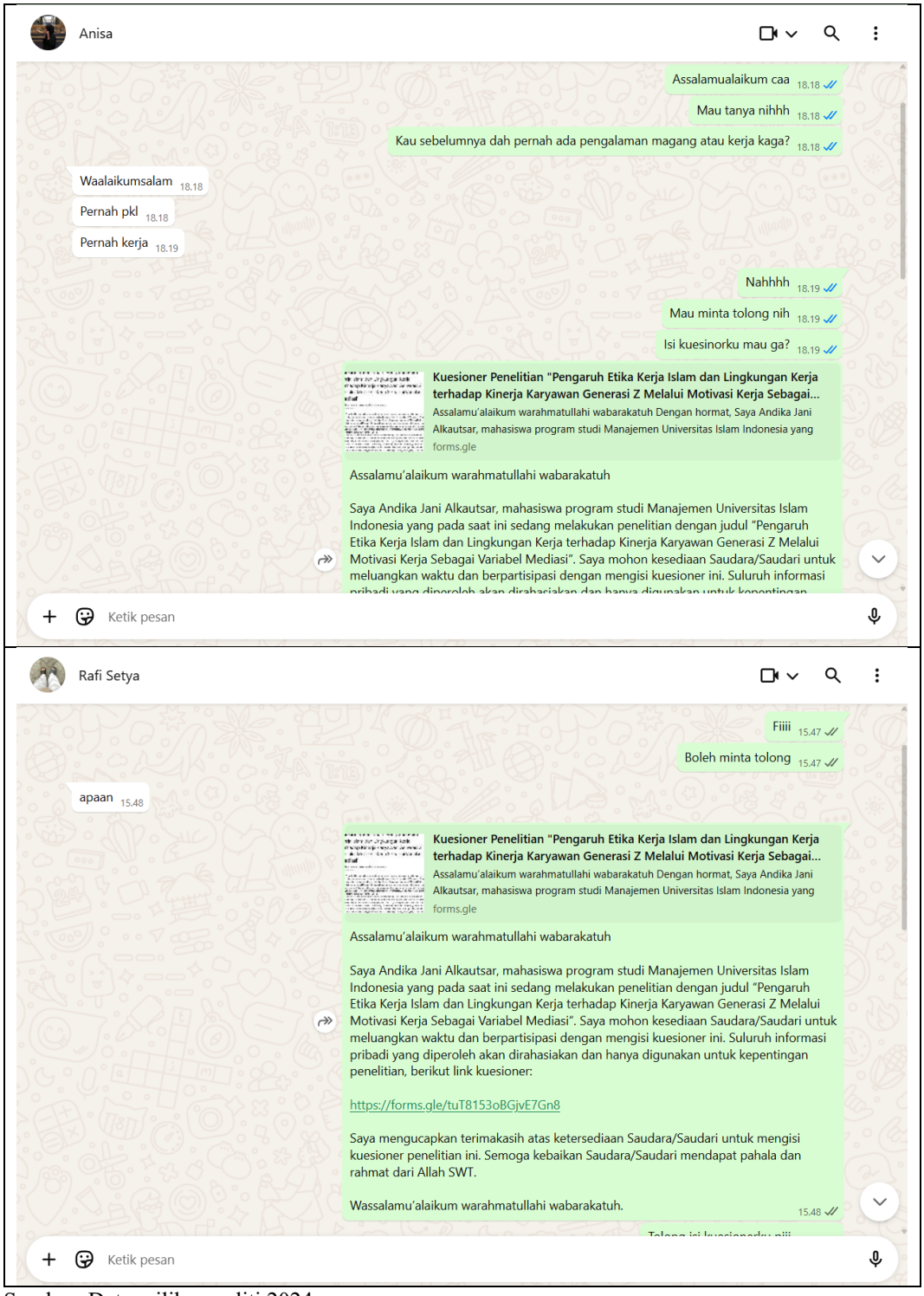
NIK. 903110101

LAMPIRAN 8

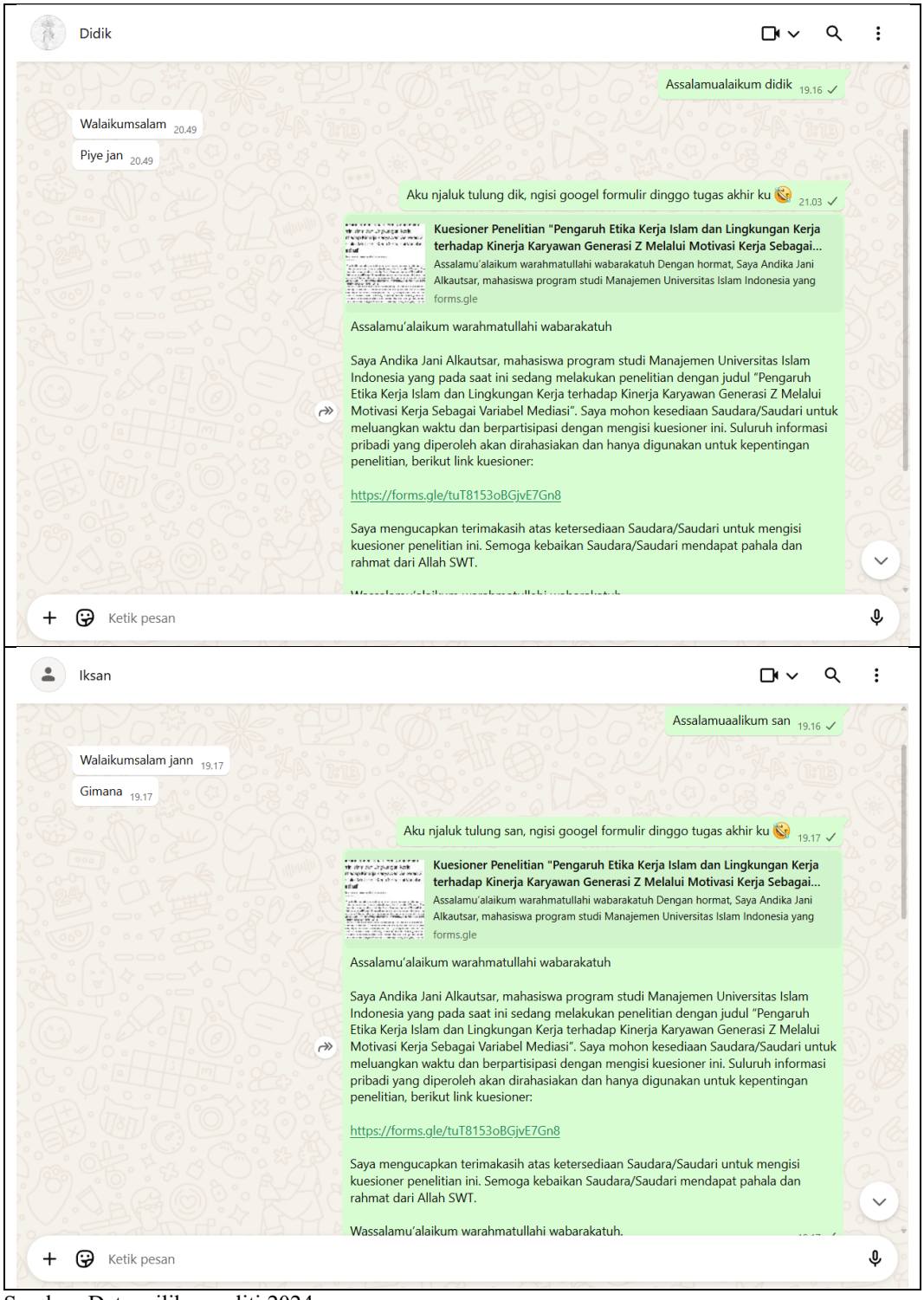
SAMPEL BUKTI PENELITIAN



Sumber: Data milik peneliti 2024



Sumber: Data milik peneliti 2024



Sumber: Data milik peneliti 2024

LAMPIRAN 9

BIODATA PENELITI



a. Data Diri

Nama Lengkap	: Andika Jani Alkautsar
Tempat/Tanggal Lahir	: Sleman, 14 Juni 2003
NIM	: 21311173
Jurusan/Fakultas	: Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Status Pernikahan	: Lajang
Alamat	: Bonjotan RT 03 RW 14, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
Email	: 21311173@students.uii.ac.id andika.jani03@gmail.com

b. Riwayat Pendidikan

2009-2015	: SDN Candirejo
2015-2018	: SMPN 3 Pakem
2018-2021	: SMAN 1 Cangkringan
2021-sekarang	: Universitas Islam Indonesia