

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84)

Nova Cornelia¹, Qi Mangku Bahjatullah²

¹ Uin Salatiga 1, Indonesia; vhanova2000@e-mail.com

² Uin Salatiga 1, Indonesia; e-mail@e-mail.com

Received: 16/10/2023

Revised: 30/11/2023

Accepted: 25/12/2023

Abstract Basically, a company does not only expect capable and skilled human resources, but rather expects its employees to be willing to work diligently and have the desire to achieve optimal performance results. An employee who has high work motivation, has an Islamic work ethic that is in accordance with the provisions, and succeeds in improving employee performance, his goals will be achieved optimally, because in a company true success cannot be separated from the optimal performance of the employee himself which will create job satisfaction. Job satisfaction is positioned as an intervening or mediating variable. Namely variables that can influence the relationship between work motivation and Islamic work ethics on employee performance directly or indirectly, so this research aims to determine the effect of work motivation and Islamic work ethics on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, a case study at a shady restaurant 84. This type of research is quantitative research with a population of shady restaurant employees 84. The data obtained is then processed using tools and then processed using the help of IBM SPSS 21. The results of this research explain that work motivation has a positive and significant influence on employee performance, Islamic work ethics have a positive and significant effect on employee performance, work motivation and Islamic work ethics have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Corresponding Author

Nova Cornelia

Uin Salatiga, Indonesia; vhanova2000@e-mail.com

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam sebuah perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Ketika karyawan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik, mereka memberikan hasil yang *superior*. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia itu sendiri yaitu karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah tanda berhasil tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jadi bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Jufrizen, 2021).

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya yang dimiliki demi keberhasilan perusahaan, karena kompetensi yang kurang efisien tidak dapat berfungsi tanpa bantuan



karyawan yang terampil. Tidak hanya keterampilan saja, namun bersemangat tinggi dalam meraih tujuan dan sasaran. Hal ini menyiratkan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki perusahaan untuk tumbuh dan berhasil. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting sekaligus penentu keberhasilan individu atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin besar pula pencapaian tujuan perusahaan (Su'adah, 2022).

Efrina (2019) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator kinerja karyawan sesuai dengan ajaran Islam. Adapun indikator tersebut yakni kualitas kerja dengan sikap patuh pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, akurasi dan kecepatan kerja dengan membagi waktu kerja masing-masing karyawan untuk mencapai target pekerjaan, kesediaan melayani orang lain atau melayani pengunjung yang datang dengan sikap lemah lembut serta terakhir zakat dari upah mereka sebagai wujud pendekatan diri pada Allah SWT (kinerja spiritual). Namun sayangnya, penerapan kinerja karyawan pada setiap perusahaan tidak selalu berada pada taraf yang diinginkan. Problem kinerja karyawan terjadi di rumah makan Rindang 84 yang dilandaskan dari hasil wawancara bahwa kinerja karyawan belum maksimal di buktikan dari menurunnya target penjualan.

Kinerja karyawan memegang peran penting dalam keberhasilan sebuah usaha yang dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi yakni motivasi kerja atau keadaan yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga tercapai tujuan perusahaannya. Motivasi kerja ialah salah satu faktor yang mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan mengalami penurunan akan memberi dampak negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini secara tidak langsung dapat membuat stabilitas perusahaan terganggu (Tanuwijaya et al., 2022). Karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi dan mampu memotivasi diri mereka sendiri dengan cara memberi dorongan untuk mengarahkan dan memelihara agar tetap unggul serta siap melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan serta mampu mendukung perusahaan dalam bersaing (Fitriansyah, 2020).

Persaingan usaha yang semakin ketat harus didorong dengan motivasi dari internal maupun eksternal agar karyawan bekerja lebih produktif yang nantinya menjadi nilai tambah tersendiri bagi sebuah usaha. Cakupan dalam motivasi kerja ini meliputi pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan karyawan didasarkan pada kemampuan dan kompetisi individu yang berimbas pada harapan dari karyawan khususnya aspek finansial perihal gaji dan bonus mereka yang menjadi stimulus untuk meningkatkan kinerjanya (Ratnawati, 2022). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mc Celland dalam riset Umar dan Norawati (2022) bahwa motivasi atau dorongan kerja berfokus pada tiga aspek yakni motivasi prestasi,, motivasi keanggotaan dan motivasi kekuasaan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan Kartika (2019) yang menyatakan bahwa *"motivasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan"* hal ini dikarenakan apabila motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Sedangkan Zella & Magdalena (2020) mengungkapkan bahwa *"Motivasi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan"* hal ini dikarenakan pemberian motivasi tidak dapat memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan ialah etika kerja islam. Etika kerja islami yang baik sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Etika kerja islami merupakan harapan islam untuk perilaku karyawan di tempat kerja yang meliputi kolaborasi, hubungan sosial, tanggung jawab, dedikasi dan pengerahan tenaga. Karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan Tuhan umumnya akan

mempunyai perilaku dan sikap yang condong bisa diandalkan serta berambisi meningkatkan cita-cita karir (Hasyim, 2020).

Etos kerja Islami ialah orientasi yang memberikan pengaruh dan membentuk partisipasi dan keterlibatan individu dalam lingkungan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa bekerja termasuk upaya kebajikan dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individu (Ali, 2008). Dalam koridor Islam dimaknai sebagai moral atau akhlak yang memiliki tujuan mendidik seseorang mengenai cara hidup yang benar yang menekankan pada pekerjaan sebagai sarana memtunjukkan ketertarikan diri dari segi ekonomi, sosial dan psikologis untuk memperbaiki kepekaan sosial dan loyalitas karyawan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist (Maksun, 2020).

Etika kerja Islam sendiri memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi karena organisasi pasti membutuhkan dasar yang fundamental untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawannya dengan batasan-batasan tertentu sesuai dengan syariat Islam (Putro, 2018). Mustakim dan Sholahuddin (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa "*Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*" hal ini dikarenakan karyawan dengan etika kerja islam yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan". Sedangkan Sukmawati et al. (2020) mengungkapkan bahwa "*Etika kerja memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan*" hal ini dikarenakan kinerja yang menurun disebabkan dengan kurangnya etika kerja islam yang baik. Maka dari itu dibutuhkan sikap dan kesungguhan dalam menampilkan etika karyawan kepada pelanggan.

Selanjutnya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pula. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang didapat dengan harapan atau keinginan. Kepuasan kerja ialah sikap (positif) tenaga kerja terhadap karyawannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Widiyanto, 2018). Masing-masing orang mempunyai kepuasan dengan tingkat yang tidak sama antara satu dengan yang lainnya karena sifat kepuasan kerja ialah individual. Apabila penilaian aktivitas harapan semakin tinggi, maka kepuasan mengenai aktivitas tersebut semakin tinggi juga. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan ialah evaluasi yang memberi gambaran perasaan puas ataupun tidak puas dan senang ataupun tidak senang seseorang dalam melakukan pekerjaan (Pramana, 2020).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berposisi sebagai variabel *intervening* atau mediasi. Yakni variabel yang dapat mempengaruhi hubungan motivasi kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sehingga kepuasan kerja ini menjadi faktor antara dari hubungan keduanya. Fauziek dan Yanuar (2021) menyatakan bahwa "*Faktor kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*" hal ini dikarenakan kinerja yang menurun disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja. Namun menurut Rofiliana dan Rofiuddin (2021) ditemukan hasil yang berbeda bahwa "*kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan*" hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, memiliki etika kerja Islam yang sesuai dengan ketentuannya, dan berhasil meningkatkan kinerja karyawan maka tujuannya akan tercapai dengan maksimal, Karena dalam sebuah perusahaan keberhasilan sesungguhnya tidak terlepas dari optimalnya kinerja karyawan itu sendiri yang akan menciptakan kepuasan kerja.

2. METODE

Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif, artinya penelitian ini akan memiliki gambaran sistematis terhadap bagian dan fenomena serta hubungan yang sedang diteliti secara faktual dan akurat yang sesuai dengan

fakta. Penelitian kuantitatif sering digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu sosial untuk menguji gagasan, memberikan fakta atau mendiskripsikan data, mengungkapkan hubungan antar variabel, dan menetapkan konsep, mengembangkan pemahaman atau menggambarkan berbagai hal (Zamzam, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Sedangkan untuk ukuran sampel menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 70 responden Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diproses langsung dari objek oleh organisasi atau orang, digunakan dalam penelitian ini. Jenis data yang diterima dan diambil dari sumber utama dikenal sebagai data primer. Data primer bersumber dari responden penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Fenomena sosial ini, yang disebut sebagai variabel studi dalam penelitian, telah ditemukan dengan cermat oleh peneliti. Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala Likert. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan menggunakan skala Likert, respons setiap item instrument berkisar dari sangat positif hingga sangat negative. Jawabannya dapat dinilai untuk alasan analisis kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rindang 84 didirikan pertama kali di Juwana pada tahun 1984. Pemiliknya Rindang 84 yaitu Bapak Simon Harto dan Hana Triwanti. Makna Nama Rindang sendiri sebenarnya diambil dari makna “Pohon Yang Rindang”, yang dapat digunakan sebagai tempat bagi kita untuk berteduh dari sengatnya matahari, sebagai tempat berkembang biak dan berlindung berbagai macam makhluk hidup, sesuatu yang menyejukkan dan memberikan kedamaian.

Nama Rindang dipakai dengan harapan bahwa melalui usaha ini akan mampu memberkahi banyak orang, menciptakan lapangan kerja, menghidupi banyak orang, bahkan menyejahterakan banyak orang. Pada awal memulai usaha, Rindang 84 hanya menjual produk pindang bandeng duri lunak atau yang biasa dikenal orang dengan presto. Dengan adanya usaha bandeng ini banyak respon pelanggan begitu baik hingga akhirnya pada tahun 2007 mendirikan warung makan restoran bandeng tanpa duri dengan bahan baku utama adalah ikan bandeng. Selain itu, Rindang 84 juga memiliki inovasi lainnya yaitu dengan memproduksi olahan ikan bandeng frozen, seperti bakso bandeng, nugget bandeng dan lainnya.

Produk rindang 84 sudah memiliki sertifikat halal, HACCP, dan izin edar dari BPOM. Rindang 84 selalu berkomitmen untuk menghasilkan produk-produk yang higienis dan unggul secara mutu. Seiring berjalannya waktu, banyak pihak yang tertarik untuk bekerja sama untuk mendirikan restoran baru di berbagai kota. Dan untuk merespon tingginya permintaan kemitraan ini, maka Rindang 84 mulai tahun 2017 merambah ke usaha waralaba. Saat ini 2023 Rindang 84 sudah mempunyai 3 restoran di Juwana-Pati dengan jumlah pengunjung yang terus meningkat tiap tahunnya. Dengan cita rasa yang khas dan kualitas yang terjamin semenjak restoran ini berdiri, menjadikan Rindang 84 salah satu tujuan favorit bagi siapa saja yang berkunjung ke Juwana-Pati.

Analisis Deskriptif Responden

Analisis data responden yang digunakan peneliti berasal dari pengisian kusioner yang diisi oleh Karyawan rumah makan Ridang 84 yang memiliki spesifikasi tertentu yang menjadi sampel penelitian. Ciri-ciri responden tersebut dijelaskan:

Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	17	24,3 %
Perempuan	53	75,7 %
Total	70	100.0 %

Sumber: data diolah, 2023

Presentase jenis kelamin responden, dimana responden memiliki jumlah frekuensi responden perempuan sebesar 53 dan jumlah frekuensi responden laki-laki 17. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Pofil Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden

Usia	Frequency	Percent
20-30 Tahun	43	61%
30-50 tahun	23	33%
lainnya	4	6%
Total	70	100,0%

Sumber: data yang diolah 2023

Responden terbanyak dalam penelitian ini memiliki usia 20-30 tahun dengan jumlah frekuensi sebesar 61% kemudian untuk usia 30-50 tahun sebesar 33%, untuk usia lainnya sebanyak 6% .

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Frequency	Percent
SD	15	10,5%
SMP	11	7.7%
SMA	30	21.0%
S1	12	8,4%
S2	2	1.4%

Total	70	100.0%
-------	----	--------

Sumber: data yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil responden dalam penelitian ini paling banyak responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA dengan jumlah frekuensi responden sebesar 21%, selanjutnya dengan tingkat pendidikan terakhir S1 8,4%, kemudian dengan tingkat pendidikan terakhir SD dengan jumlah frekuensi sebesar 10,5%, untuk tingkat pendidikan terakhir SMP dengan jumlah frekuensi sebesar 7,7% dan paling rendah dengan tingkat pendidikan terakhir S2 dengan frekuensi sebesar 1,4%.

Profil responden berdasarkan lama pekerjaan

Lama Pekerjaan responden

lama kerja responden	Frequency	Percent
1-2 tahun	22	25%
2-5 Tahun	14	9%
5-10 tahun	15	16 %
lainnya	19	20%
Total	70	100,0%

Sumber : Data yang diolah,2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden karyawan rumah makan Rindang 84 dalam penelitian ini adalah lama kerja 1-2 tahun dengan jumlah frekuensi sebesar 25%, kemudian diikuti dengan 2-5 tahun dengan jumlah frekuensi sebesar 9%, dan 5-10 tahun dengan jumlah frekuensi 16%, selanjutnya lainnya dengan jumlah frekuensi 20%, Jadi kesimpulan dalam penelitian ini yang memiliki lama 1-2 tahun berkerja yang lebih mendominasi dibandingkan dengan yang lainnya.

Statistik Deskriptif

Uji statistic deskriptif akan menjelaskan gambaran tentang kriteria atau ciri-ciri yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis ini hanyalah berupa akumulasi data dasar suatu data sampel penelitian yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum, statistic deskriptif digunakan tanpa menarik kesimpulan:

Tabel Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	70	12	30	23.47	4.346
etika kerja islam	70	24	40	33.83	3.897
kepuasan	70	15	25	20.79	2.587
kinerja	70	20	45	38.21	5.039
karyawan					

Valid (listwise)	N	70				
---------------------	---	----	--	--	--	--

Data uji diskriptif pada tabel 4.5 menunjukkan nilai minimal, maksimal, rata-rata dan standar deviasi seluruh variable penelitian pada karyawan rumah makan rindang 84 yang berjumlah 70 orang, sesuai dengan tabel diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut ini, variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 12.00, nilai maksimum sebesar 30.00, dan rata-rata sebesar 23,47. Variable etika kerja islan memiliki nilai minimum sebesar 24.00, nilai maksimum sebesar 40.00, dan nilai rata-rata 33,83. Variable kepuasan memiliki nilai minimum sebesar 15.00, nilai maksimum sebesar 25.00, dan nilai rata-rata sebesar 20,79. Variable kinerja karyawan miliki nilai minimum sebesar 20.00, nilai maksimum sebesar 45.00, dan nilai rata-rata sebesar 38.21.

Analisis data

Uji instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu pertanyaan dalam angket itu sah atau tidak. Uji validitas dievaluasi menggunakan taraf signifikan (α) = 0,5 sebagai kriteria. Jika r hitung $>$ r table, maka kuesioner dianggap valid sebagai alat ukur (Sugiono, 2017).

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	P1	0.851	0.235	Valid
	P2	0.893		Valid
	P3	0.873		Valid
	P4	0.756		Valid
	P5	0.788		Valid
	P6	0.721		Valid
Etika Kerja Islam	P1	0.577		Valid
	P2	0.694		Valid
	P3	0.718		Valid
	P4	0.787		Valid
	P5	0.625		Valid
	P6	0.694		Valid
	P7	0.750		Valid
	P8	0.633		Valid
Kepuasan	P1	0.725		Valid

Kinerja Karyawan	P2	0.793	Valid
	P3	0.790	Valid
	P4	0.755	Valid
	P5	0.437	Valid
	P1	0.675	Valid
	P2	0.705	Valid
	P3	0.593	Valid
	P4	0.468	Valid
	P5	0.731	Valid
	P6	0.635	Valid
	P7	0.642	Valid
	P8	0.501	Valid
	P9	0.704	Valid

Sumber: Data primer diolah juli 2023

Dari data tabel di atas bisa diambil kesimpulan semua pernyataan yang dipakai dalam kuesioer mempunyai rhitung > rtabel sehingga dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tes yang dihasilkan setelah menerima hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, setelah dilakukan verifikasi data, informasi yang diperoleh selama penyebaran kuisioer pada responden. Jika orang yang di wawancarai konsisten dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan maka penelitian ini dikatakan reliabel (Sugiyono, 2018). Hasil daripada uji reliabilitas untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.895	Reliabel
Etika Kerja Islam	0.836	Reliabel
Kepuasan	0.749	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.895	Reliabel

Sumber: data primer diolah pada Juli 2023

Dari tabel di atas, bisa mendapatkan pengetahuan bahwa nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam, Kepuasan Dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,06. Oleh karena itu, semua variabel didalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Statistik

a. Uji ttest (uji secara individu)

Tujuan dari uji t-statistik adalah menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen sebagaimana. Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel dengan derajat kesalahan 5% atau 0,05. Jika hitung table, syarat pengujian menunjukkan bahwa setiap variable independen memiliki pengaruh persial terhadap Variable dependen.

Tabel Hasil Uji T Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.812	3.419		1.700	.094
Motivasi Kerja	.459	.124	.396	3.698	.000
Etika kerja Islam	.341	.139	.264	2.457	.017
Kepuasan	.486	.216	.250	2.255	.027

Sumber : Data primer diolah pada juli 2023

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.698 dengan $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y)
2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Variabel Etika Kerja Islam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 2.457 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y)
3. Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Variabel kepuasan didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 2.255 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,027 < 0,05$ artinya variabel (Z) Kepuasan mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y)

b. Uji t persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	5.661	1.810		3.127	.003
1	x1	.245	.064	.411	3.846	.000
	x2	.277	.071	.418	3.908	.000

Dependent Variable: z

Sumber : Data primer diolah pada juli 2023

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.846 dengan $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh Positif serta signifikan dengan Kepuasan (Z)
2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Variabel Etika Kerja Iskam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar $3.908 > t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kepuasan(Z).

c. UjiFtest (Uji Secara Serempak)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat (Bawono, 2006).

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.114	3	381.705	41.526	.000 ^b
	Residual	606.672	66	9.192		
	Total	1751.786	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi Kerja, Etika kerja Islam

Sumber : data primer diolah pada juli 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 diatas pada nilai sig yaitu 0.000 lebih kecil dari 0,05 Artinya Motivasi kerja (X1), Etika Kerja Islam (X2), Kepuasan (Z) Secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

d. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Memperlihatkan sejauh mana besarnya hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), atau sejauh mana kontribusi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.638	3.032

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi Kerja, Etika kerja Islam

Sumber: data primer diolah pada juli 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai r^2 sebesar 0.654. Artinya kontribusi variabel Motivasi kerja (X1), Etika Kerja Islam (X2), Kepuasan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besar R^2 (r Square) pada tabel diatas sebesar 0.654. Artinya sumbangan kontribusi pada X1, X2, dan X3, terhadap Y sebesar 0.654.

e. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai distribusi normal dalam melakukan model regresi (Ghozali, 2011:160).

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96518849
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah pada Juli 2023

Dari data tabel di atas menunjukkan uji normalitas bahwa berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov nilai uji statistic adalah $0,885 > 0,05$ artinya data tersebut normal.

f. Uji Multikorolitas

Uji multikolinearitas menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara variabel bebas. Dalam hal ini, variabel tidak dapat dianggap ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen, variabel non kausal (Sugiyono, 2018).

Tabel Uji Multikorelitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.812	3.419		1.700	.094		
Motivasi kerja	.459	.124	.396	3.698	.000	.458	2.182
Etika Kerja Islam	.341	.139	.264	2.457	.017	.456	2.195
Kepuasan	.486	.216	.250	2.255	.027	.428	2.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data Primer diolah pada Juli 2023

Dari data tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF > 1,0 artinya tidak terdapat multikolonieritas.

g. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk memverifikasi apakah terdapat ketidaksamaan residual varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji Glejser mengusulkan regresi nilai mutlak dan residual buat variabel independen. Dengan adanya kriteria heteroskedastisitas pada suatu contoh regresi, bila taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.155	2.439		1.704	.093		
Motivasi kerja	-.155	.088	-.307	-1.756	.084	.458	2.182
Etika Kerja Islam	-.058	.099	-.102	-.581	.563	.456	2.195
Kepuasan	.164	.154	.193	1.068	.290	.428	2.334

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah pada Juli 2023

Dari data tabel 4.13 diketahui nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah 0.458, kemudahan Etika kerja islam 0,456, Kepuasan 0,428. Dari pengujian yang dilakukan diketahui nilai probabilitas untuk tiap variabel >0,05 artinya dalam regresi ini tidak terdapat heteroskedasitas.

Analisis Jalur (Path Analys)

Analisis jalur atau path analys mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ii. Hasil dari uji analisis tersebut digunakan untuk membandingkan pengaruh yang lebih besar antara pengaruh langsung dan tidak langsung (ghozali).

a. Persamaan regresi pertama

Tabel Hasil Uji Path Analysis 1 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.559	1.718

a. Predictors: (Constant), etika kerja islam, Motivasi kerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai R^2 adalah 0,572. Perolehan nilai dari R^2 tersebut selanjutnya untuk menghitung besarnya $e1$. Besarnya nilai $e1 = \sqrt{1 - 0,572} = 0,654$.

Tabel Hasil Uji Path Analysis 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.661	1.810		3.127	.003
1 Motivasi kerja	.245	.064	.411	3.846	.000
etika kerja	.277	.071	.418	3.908	.000
islam					

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari tabel 4.15, maka menunjukkan hasil model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Z = \alpha + P1X1 + P2X2 + e1$$

$$Z = 5.661 + 0,245 + 0,277 + e1$$

Dari model diatas dapat diambil kesimpulan

- 1) Konstanta 5.661 memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ($X1$), Etika Kerja Islam ($X2$) konstanta ($X1$ dan $X2 = 0$) maka variabel Kepuasan (Z) berada pada angka 5.661.
- 2) Koefisien regresi Motivasi Kerja ($X1$) sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tambahan satu poin pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Z) sebanyak 0,245. Pada variabel Motivasi Kerja ($X1$) memperoleh signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil ($<$) dari 0,05. Sehingga pada variabel Motivasi Kerja ($X1$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z).
- 3) Variabel Etika Kerja Islam ($X2$) menunjukkan perolehan nilai Unstandardized beta sebesar 0,277 dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan lebih kecil ($<$) dari 0,05, sehingga variabel Etika Kerja Islam ($X2$) memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja kepuasan kerja (Z).

b. Persamaan regresi kedua

Pengujian regresi kedua merupakan hasil analisis regresi label halal dan kualitas produk yang telah diberikan melalui preferensi konsumen terhadap keputusan pembelian

Tabel Hasil Uji Path Analysis 2 (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.776 ^a	.602	.584	1.668
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, etika kerja islam, Motivasi kerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Hasil perhitungan pada tabel 4. 16 menunjukkan bahwa besarnya nilai R² adalah 0,602 yang telah didapatkan ini dimanfaatkan dalam perhitungan nilai e² yaitu keputusan pembelian. Besarnya nilai e² = $\sqrt{1 - 0,602} = 0,630$.

Tabel Hasil Uji Path Analysis 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.400	1.844		2.386	.020
Motivasi kerja	.160	.072	.268	2.207	.031
etika kerja islam	.207	.076	.312	2.743	.008
kinerja karyawan	.147	.065	.287	2.255	.027

a. Dependent Variable: kepuasan

$$Y = \alpha + P1X1 + P2X2 + P3Z + e2$$

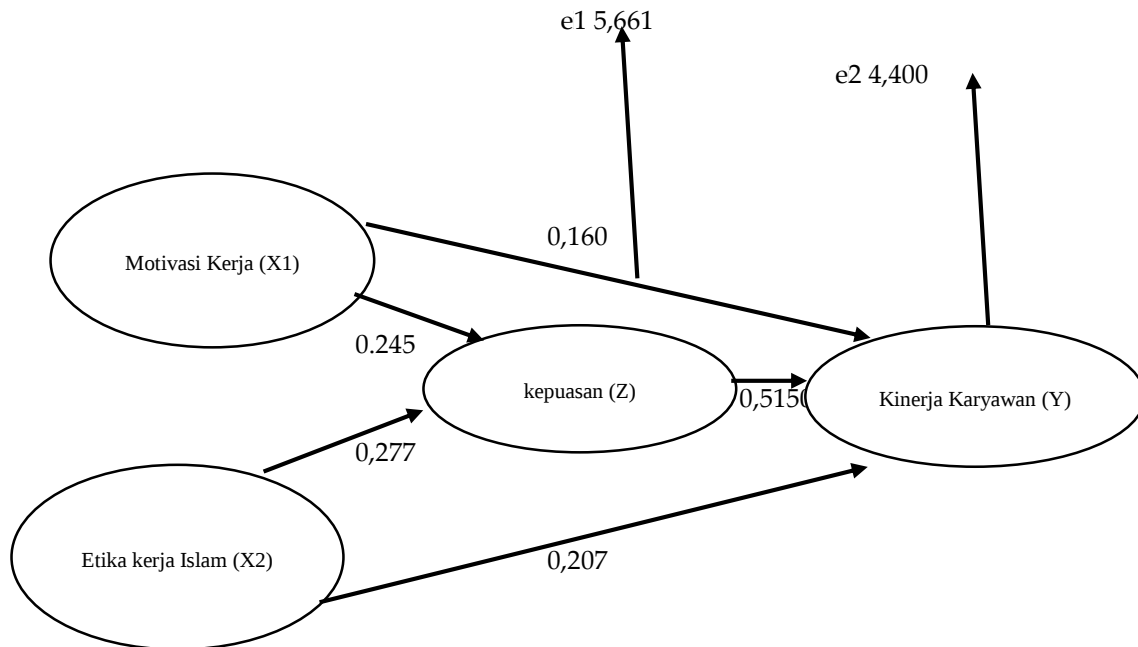
$$Y = 4.400 + 0,160 + 0,207 + 0,147 + e$$

Kesimpulan yang didapatkan dalam model ini adalah

- 1) Nilai konstanta 4.400 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi Kerja (X1), Etika Kerja Islam (X2) dan Kepuasan (Z) konstanta (X1, X2 dan Z = 0), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 4.400.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan unstandardized beta sebesar 0,160 dengan hasil signifikasi sebesar 0,031. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang positif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Variabel Etika Kerja Islam (X2) memperoleh nilai koefisien unstandardized beta sebesar 0,207 dengan hasil signifikasi sebesar 0,008. Nilai signifikasi tersebut lebih kecil (<) dari 0,05, sehingga variabel Etika Kerja Islam (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).
- 4) Variabel Kepuasan (Z) memperoleh nilai koefisien unstandardized beta sebesar 0,147 dengan hasil signifikasi sebesar 0,027. Nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga, pada

variabel Kepuasan (Z) menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil analisis jalur didapatkan



Gambar Path analysis

Lanjutkan dengan Uji Sobel Test

- a. Pengaruh Motivasi kerja (X1) pada kinerja karyawan melalui kepuasan (Z)

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{(P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2)} \\
 &= \sqrt{(0,147)^2 (0,072)^2 + (0,245)^2 (0,064)^2 + (0,072)^2 (0,064)^2} \\
 &= \sqrt{(0,021609) (0,060025) + (5,040025) (0,004096) + (0,005184) (0,004096)} \\
 &= \sqrt{0,001297080225 + (0,0206439424) + (0,000021233664)} \\
 &= \sqrt{0,02077719712} \\
 &= 0,021962256289 \\
 &= 0,021
 \end{aligned}$$

P3 : koefisien variabel Z (mediasi)

P2 : Koefisien variabel X (bebas)

Sp2 : Standar error koefisien 1

Sp3 : Standar error koefisien 2

Besarnya pengaruh langsung variabel X1 adalah 0,245 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah $(0,245 \times 0,147) = 0,036015$ dengan total pengaruh $(0,245 + 0,036015) = 0,008823675$ maka $Sp2p3$ dapat dihitung dengan nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = p2p3 / Sp2p3 = 0,008823675 / 0,021 = 0,420175$$

Oleh karena itu nilai hitung adalah 0,420175 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 yaitu 0,235. Sehingga menunjukan bahwa terdapat pengaruh mediasi antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

- b. Pengaruh etika kerja islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{P3^2SP2^2 + P2^2SP3^2 + SP2^2SP3^2} \\
 &= \sqrt{(0,147)^2 (0,076)^2 + (0,277)^2 (0,071)^2 + (0,076)^2 (0,071)^2} \\
 &= \sqrt{(0,021609) (0,005776) + (0,076729) (0,005041) + (0,005776) (0,005041)} \\
 &= \sqrt{0,000124813584 + 0,000386790889 + 0,000029116816} \\
 &= \sqrt{0,000540721289} \\
 &= 0,023253414566 \\
 &= 0,023
 \end{aligned}$$

Besarnya pengaruh langsung variabel etika kerja islam (X2) adalah 0,277 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah $(0,277 \times 0,147) = 0,040719$ dengan total pengaruh $(0,277 + 0,040719) = 0,317719$. Maka dari $Sp2p3$ dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = p2p3 / Sp2p3 = 0,317719 / 0,023 = 1,147$$

Oleh karena itu hasil dari t hitung sebesar 1,147 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

HASIL ANALISIS

Pembahasan tiap-tiap hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.698 dengan $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa memberikan sebuah motivasi baik terhadap karyawan mampu mempengaruhi dengan kinerja karyawan. motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena akan membentuk komitmen dalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal itu sejalan dengan pendapat Mariyanti et al. (2020). Kinerja karyawan adalah yang penting dalam membuat produktivitas karyawan tersebut meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi, penting pemberian motivasi secara berkesinambungan dan terus menerus dengan keinginan supaya hasil yang diperoleh mampu digunakan manajemen perusahaan sebagai pedoman untuk membuat produktivitas tenaga kerja meningkat.

2. Pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan rumah makan Rindang 84.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Variabel Etika Kerja Islam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 2.457 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan etika kerja islam dalam berkerja mampu membantu memaksimalkan kinerja setiap individu karyawan. Setiap individu dalam organisasi harus mempunyai etika terutama etikakerja islam, beberapa organisasi menerapkan etika kerja islam dalam pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Muthoharoh (2018) dan Widiyansyah (2019) bahwa etika kerja islam memberi pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan Rindang 84

Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Variabel kepuasan didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar $2.255 > t$ tabel $0,235$ serta nilai signifikan $0,027 < 0,05$ artinya variabel (Z) Kepuasan mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Siagian dan Khair (2018) yang mengutarakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut terjadi apabila karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima, peluang promosi jabatan, puas terhadap relasi dan kinerja tim berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja rumah makan Rindang 84

Pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.846 dengan $> t$ tabel $0,235$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh positif serta signifikan dengan Kepuasan (Z). hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) terdapat pengaruh yang signifikan diantara etika kerja islam terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, yang muncul atas dasar penilaian terhadap situasi di tempat kerja dan mengutaran adanya pengaruh yang signifikan diantara etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasankerja rumah makan Rindang 84

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Variabel Etika Kerja Iskam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar $3.908 > t$ tabel $0,235$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kepuasan (Z). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya etika kerja islam membuat kepuasan kerja meningkat. Karena Beberapa organisasi berharap dengan etika kerja islam dapat memberikan dampak positif bagi para laryawan dalam mendapatkan kepuasan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Permatasari (2018) terdapat pengaruh yang signifikan diantara etika kerja islam terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, yang muncul atas dasar penilaian terhadap situasi di tempat kerja dan mengutaran adanya pengaruh yang signifikan diantara etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja rumah makan Rindang 84

berdasarkan pengujian bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan unstandardized beta sebesar $0,160$ dengan hasil signifikasi sebesar $0,031$. Nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang positif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dengan melalui kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Talashina dan Ngatno (2020) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *intervening* parisal. Untuk meningkatkan motivasi kerja perlu menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan atasan perusahaan serta menjalin hubungan baik dengan sesama

karyawan dan perlu diadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja rumah makan Rindang 84

berdasarkan pengujian bahwa Variabel Etika Kerja Islam (X2) memperoleh nilai dengan hasil signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil (<) dari 0,05, sehingga koefisien unstandardized beta sebesar 0,207 variabel Etika Kerja Islam (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Karena Ketika karyawan menerapkan etika, sikap dan perilaku sesuai dengan syariat Islam maka mereka akan puas karena telah menjalankan kewajibannya dan berperilaku secara etis. Hal tersebut berimbas pada baiknya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari disiplin kerja, tutur kata dan perilaku sopan dan berbagai perilaku lain yang menjadi indikator dari kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan Riset dari Muthoharoh (2018) menjelaskan bahwa etika kerja islam memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara etika kerja islam dan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang sudah dilaksanakan oleh penelitian ini, mendapatkan kesimpulan:

1. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.698 dengan $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh Positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y)
2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Variabel Etika Kerja Islam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 2.457 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y)
3. Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Variabel kepuasan didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 2.255 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,027 < 0,05$ artinya variabel (Z) Kepuasan mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan Kinerja Karyawan(Y).
4. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kepuasan Variabel *motivasi kerja* mempunyai pengaruh nilai t hitung 3.846 dengan $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X1) *Motivasi kerja* berpengaruh Positif serta signifikan dengan Kepuasan (Z)
5. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Variabel Etika Kerja Islam didalam menggunakan memiliki nilai t hitung sebesar 3.908 $> t$ tabel 0,235 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel (X2) Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kepuasan(Z).
6. Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan unstandardized beta sebesar 0,160 dengan hasil signifikansi sebesar 0,031. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 , sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang positif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Variabel Etika Kerja Islam (X2) memperoleh nilai koefisien unstandardized beta sebesar 0,207 dengan hasil signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil (<) dari 0,05, sehingga variabel Etika Kerja Islam (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/21>
- Abhari, K., & Vaghefi, I. (2022). Screen Time and Productivity: An Extension of Goal-setting Theory to Explain Optimum Smartphone Use. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 14(3), 254–288. <https://doi.org/10.17705/1thci.00169>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Owaih, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791/FULL/XML>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V18I1.1097>
- Ardhiyyan, M. T., & Setiaji, O. D. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5, 150–173. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/2461>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i2.9325>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/EQUILIBRIUM.V7I2.5808>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2). <https://doi.org/10.52353/AMA.V14I2.218>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.24912/JMK.V3I3.13155>
- Firdaus, F., & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. https://books.google.co.id/books?id=MQZaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fitriansyah, A., & Askiah, A. (2020). Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 587–595. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1636>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V21I1.4181>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13(3), 420–426. <https://doi.org/10.4236/PSYCH.2022.133028>
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7624>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3404>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V3I2.161>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V5I1.8838>
- Intan, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk [UMSU]*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15466>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8305>
- Kartika, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Mulia Manunggal [Universitas Buddhi Dharma]*. <http://repositori.buddhidharma.ac.id>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/JN.V8I1.5706>
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). *Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory*. <https://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/889>
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240. <https://doi.org/10.23887/JJPE.V10I1.20122>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.36339/JASPT.V5I1.396>
- Maksun, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *LiFalah*, 5(1), 90–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mariyanti, E., Afisha, D., & Andalas, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), 48–62. <http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/78>
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 293–302.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192. <https://doi.org/10.30737/EKONIKA.V4I2.448>
- Muhzinat, Z. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal Impact of Work Motivation And Islam Work Ethics On Employees' Performance in Sambal Special Waroeng [Universitas Islam Indonesia]*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11036>
- Mustakhirah, N., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 782–797. <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/942>
- Mustakim, A., & Sholahuddin, M. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Islam Purwodadi [Universitas Muhammadiyah Surakarta]*. <http://eprints.ums.ac.id/69491/>
- Muthoharoh, Z. R. (2018). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan Pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 1(1), 35–52. <https://doi.org/10.22515/RELEVANCE.V1I1.1296>
- Ningrum, W. E. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

- <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/76017>
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. M. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.31314/PJIA.7.1.11-21.2018>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V5I1.618>
- Octaviani, G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62. <https://doi.org/10.29313/JRMB.V2I2.1524>
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153–163. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/17>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pramana, D. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 9(2). <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/article/view/17532>
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59–66. <https://doi.org/10.26740/BISMA.V6N1.P59-66>
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125. <https://doi.org/10.25124/JMI.V18I2.1205>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBK (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/JKBK.V8I2.7321>
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/JMDB.V1I1.26>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3366>
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut. *Junrnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2). <https://doi.org/10.31227/OSF.IO/8ZQ7M>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1164>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V1I1.2241>
- Siddiq, A. M. (2020). Analisis Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada CV. Amanda. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(03), 97–106. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/223>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 497–506.
- Sugiyono, S. (2018). *Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/DAYASAING.V18I2.4505>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/DMS.V9I3.2722>
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 17(1), 20–36. <https://doi.org/10.21831/JIM.V17I1.34773>
- Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. (2017). Kinerja Pelayanan Publik Di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 1(2). <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIPAGS/article/view/1982>
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat RS Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/JIAB.2020.26359>
- Tanuwijaya, W., Tandrayuwana, S., & Aprilia, A. (2022). Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Minat Beli Minuman Kopi Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Generasi Z Di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(1), 50–58. <https://doi.org/10.9744/jmp.8.1.50-58>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V5I1.656>
- Widiansyah, F. A. (2019). Etika kerja islam sebagai faktor determinan terhadap kinerja karyawan pt. X di kota bandung. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 68–76. <https://doi.org/10.17509/IMAGE.V7I2.21657>
- Widiyanto, D., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia TBK. Kandatel Kebumen). <https://repofeb.undip.ac.id/1819/>
- Zella, F., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/RT3N4>

