

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a) Profil Umum Obyek Penelitian

PT. Starfood Jaya Prima perusahaan minuman kemasan swasta di Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Kudus-Pati Km 12, Desa Terban, Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan salah satu *custom-made company*, yaitu perusahaan yang akan melakukan produksi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. PT. Starfood Jaya Prima berdiri pada 24 September 2004 dan mulai memproduksi produk pertamanya yaitu minuman *jelly* pada bulan Oktober 2004. Namun pada bulan September 2005, produksi Jelly Drink terpaksa berhenti kemudian digantikan produk baru seperti Eksotea, Eksocool (minuman rasa buah), dan Jordan (air minum dalam kemasan) untuk memasuki pasar.

Perusahaan tersebut berjenis Perseroan Terbatas (PT) yang kekuasaan tertingginya dikendalikan oleh pemegang saham terbesar yang juga menjabat sebagai Direktur Manajer, bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional pabrik dan langsung mengawasi divisi R&D, divisi Produksi dan *Quality Control*, serta HRD. Terdapat 129 orang karyawan PT. Starfood Jaya Prima bekerja di pabrik. Karyawan PT. Starfood Jaya Prima dibagi menjadi dua berdasarkan status ketenagakerjaan yaitu:

- Karyawan tetap, tenaga kerja tetap yang bekerja terikat dengan kontrak dalam jangka waktu. Karyawan ini menerima gaji tetap setiap bulan terlepas dari berapa hari kerja dan besarnya gaji tergantung pada jabatan.
- Buruh harian, pekerja yang dibayar menurut jam kerja harian dan hanya akan bekerja jika terdapat pekerjaan saat dibutuhkan di waktu tertentu.

Karyawan PT. Starfood Jaya Prima terbagi menjadi karyawan *shift* dan *non shift*. Karyawan *non shift* bekerja selama enam hari dalam seminggu. Perusahaan

beroperasi setiap hari Senin sampai Sabtu dan karyawan bekerja mulai pukul 8 pagi sampai pukul 4 sore, sedangkan karyawan divisi produksi bekerja dengan dibagi menjadi 3 *shift*. Khusus hari Sabtu, karyawan akan pulang lebih awal.

b) Demografi Responden

1) Divisi Responden

Dalam penelitian ini diketahui bahwa yang menjadi responden merupakan karyawan PT. Starfood Jaya Prima sebanyak 129 responden yang terbagi dalam empat divisi yaitu divisi administrasi berjumlah 10 responden dengan persentase 7,7%, divisi *quality control* berjumlah 15 responden dengan persentase 11,6%, divisi *research and development* berjumlah 4 responden dengan persentase 3,2%, dan divisi produksi berjumlah 100 responden dengan persentase 77,5%. Merujuk pada hasil data tersebut, responden divisi produksi merupakan yang terbanyak dari divisi lainnya karena dibutuhkan banyak tenaga kerja untuk menjalankan proses produksi. Berikut tabel demografi responden berdasarkan divisi:

Tabel 4. 1
Divisi Responden

Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
Administrasi	10	7,7
<i>Quality Control</i>	15	11,6
R&D	4	3,2
Produksi	100	77,5
Total	129	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2022

2) Agama yang dianut Responden

Dalam penelitian ini diketahui bahwa dari 129 responden terdapat 118 karyawan beragama Islam dan 11 lainnya beragama Kristen dan Katholik. Dengan adanya perbedaan pada karakteristik agama diharapkan akan menjadikan hasil penelitian ini lebih berkembang. Berikut tabel demografi responden berdasarkan agama yang dianut responden:

Tabel 4. 2
Agama Responden

Agama	Frekuensi	Persentase (%)
Islam	118	91,5
Kristen	8	6,2
Katholik	3	2,3

Sumber: Data yang diolah, 2022

3) Jenis Kelamin Responden

Diketahui jumlah responden dalam penelitian ini yang berkelamin laki-laki sejumlah 94 responden dengan persentase 72,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 35 dengan persentase 27,1%. Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. PT Starfood Jaya Prima memiliki pabrik yang memproduksi minuman dalam kemasan yang mana membutuhkan banyak tenaga laki-laki untuk mengoperasikan mesin dan mengangkut bahan baku produksi. Berikut tabel demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin Responden

		Frekuensi	Persentase (%)
Valid	Laki-Laki	94	72,9
	Perempuan	35	27,1
	Total	129	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2022

4) Usia Responden

Diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia antara kurang dari dua puluh lima tahun hingga lebih dari lima puluh tahun dengan mayoritas berusia 36-40 tahun dan 41-45 tahun. Karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun terbilang cukup sedikit dan kebanyakan karyawan berusia diatas 35 tahun karena mereka merupakan karyawan tetap yang menggantungkan hidup pada perusahaan bahkan sejak perusahaan pertama berdiri. Berikut tabel demografi responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 4
Usia Responden

		Frekuensi	Persentase (%)
Valid	<25	5	3,9
	26-30	14	10,9
	31-35	18	14,0
	36-40	32	24,8
	41-45	32	24,8
	46-50	22	12,4
	>50	6	9,3
	Total	129	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2022

5) Lama Masa Kerja Responden

Diketahui dalam penelitian ini bahwa terdapat 11 responden yang telah bekerja untuk perusahaan selama kurang dari lima tahun dengan persentase 8,5% dan ada 43 responden dengan persentase 33,3% telah bekerja lebih dari lima belas tahun, selengkapnya tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5
Lama Masa Kerja Responden

		Frekuensi	Persentase (%)
Valid	<5	11	8,5
	6 sampai 10	41	31,8
	11 sampai 15	34	26,4
	> 15	43	33,3
	Total	129	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2022

6) Pendidikan Terakhir Responden

Diketahui dalam penelitian ini terdapat responden dengan latar belakang pendidikan dari lulusan Sekolah Menengah Pertama berjumlah 4 responden dengan persentase 3,1%, Sekolah Menengah Atas berjumlah 101 responden dengan persentase 78,3%, Diploma berjumlah 4 responden

dengan persentase 3,1%, Diploma IV atau Sarjana berjumlah 18 responden dengan persentase 14% dan Magister atau S2 berjumlah 2 responden dengan persentase 1,6%. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki latar belakang yang bervariasi. Berikut tabel demografi responden berdasarkan pendidikan terakhirnya:

Tabel 4. 6
Pendidikan Terakhir Responden

		Frekuensi	Persentase (%)
Valid	SMP/MTs	4	3,1
	SMA/MA	101	78,3
	Diploma II/III	4	3,1
	Diploma IV/S1	18	14,0
	Strata 2	2	1,6
	Total	129	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2022

2. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Variabel *Islamic Work Ethics* (X)

Tabel 4.7 di bawah ini menunjukkan persebaran jawaban responden beserta nilai rata-rata dari variabel *Islamic work ethics*. Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa dedikasi, tanggungjawab dan niat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Simpulan tersebut dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden yang berkisar antara 3.50 sampai dengan 3.68 yang diambil berdasarkan skala likert 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Pada item X4 pernyataan “Pekerjaan bukanlah tujuan akhir tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial” mendapat skor rata-rata paling tinggi, sedangkan pernyataan item X5 yang berbunyi “Hidup tiada artinya tanpa bekerja” mendapat skor rata-rata terendah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan *Islamic work ethics* yang paling diutamakan adalah tentang bagaimana hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja yang sejalan dengan itu

pekerjaan haruslah yang memberi dampak kepada pekerja itu sendiri. Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner pada pernyataan variabel *Islamic work ethics* disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 7

Tanggapan Responden Variabel *Islamic Work Ethics*

No.	Item	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	RG	S	SS	
1.	X1	0	7	46	66	10	3.61
2.	X2	0	6	51	61	11	3.59
3.	X3	0	4	59	53	13	3.58
4.	X4	0	5	44	66	14	3.68
5.	X5	0	8	52	60	9	3.54
6.	X6	0	4	49	64	12	3.65

Sumber: Data yang diolah, 2022

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Tabel 4.8 di bawah ini menunjukkan persebaran jawaban responden beserta nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setidaknya telah merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat dengan skor rata-rata jawaban yang berkisar antara 3.50 hingga 3.58 dari jawaban responden terhadap item pernyataan variabel kepuasan kerja. Item pernyataan Y1.5 dengan skor rata-rata tertinggi yaitu “Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya” dan item Y1.6 dengan pernyataan “Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya” mendapatkan skor rata-rata terendah. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menyukai pekerjaan mereka namun hasil yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut ternyata belum cukup memberikan kepuasan kepada mereka. Rangkuman hasil tanggapan responden terhadap kuesioner pada pernyataan variabel kepuasan kerja disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	RG	S	SS	
1.	Y1.1	0	9	56	52	12	3.51
2.	Y1.2	0	4	62	53	10	3.53
3.	Y1.3	0	6	54	62	7	3.54
4.	Y1.4	0	6	60	54	9	3.51
5.	Y1.5	0	8	48	62	11	3.58
6.	Y1.6	0	6	65	45	13	3.50

Sumber: Data yang diolah, 2022

c. **Variabel Kinerja Karyawan (Y2)**

Tabel 4.9 dibawah ini menunjukkan persebaran jawaban responden beserta nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa perolehan rata-rata jawaban responden pada kisaran 3.50 sampai dengan 3.75 yang mengindikasikan bahwa responden memiliki kesadaran mengenai hasil kerjanya dalam bekerja. Jawaban responden yang memiliki skor tertinggi terdapat di item Y2.1 pernyataan “Hadir di tempat kerja tepat waktu” dan item Y2.2 dengan pernyataan dengan skor terendah pada “meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja”. Berikut hasil tanggapan responden terhadap kuesioner pada pernyataan variabel kinerja karyawan yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	RG	S	SS	
1.	Y2.1	0	2	39	77	11	3.75
2.	Y2.2	0	7	61	49	12	3.51
3.	Y2.3	0	5	30	88	6	3.73
4.	Y2.4	0	6	42	72	9	3.65
5.	Y2.5	0	3	38	78	10	3.73

Sumber: Data yang diolah, 2022

d. **Variabel *Intrinsic Motivation* (Z)**

Tabel 4.10 dibawah ini menunjukkan persebaran jawaban responden beserta nilai rata-rata dari variabel *intrinsic motivation*. Pada tabel tersebut terlihat bahwa item pernyataan Z1 “Saya merasakan kepuasan pribadi

ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik” dan Z2 “Saya mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya secara efektif” mendapat perolehan skor paling tinggi sebesar 3.86, sedangkan skor terendah sebesar 3.72 untuk variabel *intrinsic motivation* terdapat pada item X5 dengan pernyataan “Saya suka melihat kembali pekerjaan hari ini dengan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik”, skor tersebut termasuk kedalam perolehan skor yang tinggi. Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden Variabel *Intrinsic Motivation*

No.	Item	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	RG	S	SS	
1.	Z1	0	2	26	89	12	3.86
2.	Z2	0	3	29	83	14	3.83
3.	Z3	0	1	34	83	11	3.80
4.	Z4	0	2	40	77	10	3.73
5.	Z5	0	6	38	71	14	3.72
6.	Z6	0	2	30	81	16	3.86

Sumber: Data yang diolah, 2022

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0 dan program AMOS 24. Berikut penjelasan dan uraian hasil pengujian instrumen penelitian:

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan terhadap variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu variabel *Islamic work ethics* (X), kepuasan kerja (Y_1), kinerja karyawan (Y_2) dan *intrinsic motivation* (Z). Berdasarkan Ghozali, teknik estimasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian estimasi *measurement model* untuk menilai unidimensionalitas dari konstruk dengan menggunakan teknik *Confirmation Factor Analysis* (CFA) atau uji validitas konstruk. Kemudian yang kedua yaitu bagian estimasi SEM dengan model penuh guna menguji kesesuaian model dengan hubungan sebab-akibat yang

disusun pada model penelitian.¹ Indikator dikatakan valid atau memenuhi kriteria apabila nilai C.R > 1.96 dengan nilai *probability* (p) < 0.05, sedangkan untuk uji *convergent validity* memenuhi kriteria apabila nilai *loading factor* atau *standardized loading estimate* > 0.50.

Berdasarkan hasil yang diperoleh (lihat tabel di lampiran) seluruh konstruk memenuhi kriteria dengan nilai C.R untuk keseluruhan indikator menunjukkan hasil > 1.96 dan p < 0.05 dengan tanda *** berarti signifikan < 0.001. Kemudian berdasarkan tabel 4.11 dibawah ini dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator konstruk X telah memenuhi kriteria karena memiliki nilai *standardized loading estimate* > 0.50.

Tabel 4. 11
Convergent Validity

	Standardized Regression Weight	Estimate
X6	<--- X	0,7
X5	<--- X	0,589
X1	<--- X	0,681
X2	<--- X	0,667
X3	<--- X	0,569
X4	<--- X	0,57

Sumber: Data yang diolah, 2022

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan sesudah pengujian validitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen penelitian dalam memberikan hasil setiap dilakukan pengukuran. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.² Sedangkan menurut Ghozali, nilai reliabilitas yang sesuai umumnya yaitu > 0,70 sedangkan

¹ Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 67

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), p. 121.

reliabilitas $< 0,70$ masih dapat dilanjutkan jika penelitian yang dilakukan bersifat eksplanatori.³

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 pada tabel 4.12 di bawah ini menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel sudah lebih dari 0.60, maka dapat dikatakan instrumen penelitian ini dianggap reliabel.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X	,793	,794	6
Y	,808	,807	11
Z	,643	,643	6

Sumber: Data yang diolah, 2022

4. Analisis Persamaan Struktural

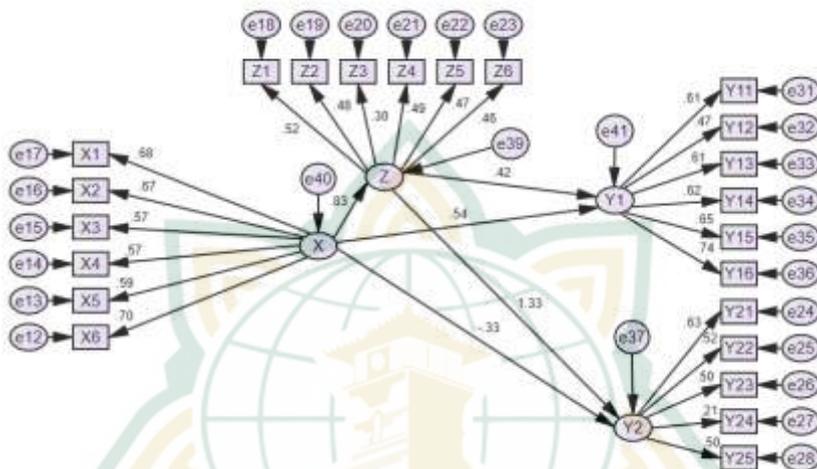
Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dijalankan dengan program AMOS 24. Pemodelan penelitian yang menggunakan SEM sebagai alat analisis didasari alasan bahwa SEM cocok untuk menganalisis atau mengonfirmasi tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator sebuah konstruk dan menguji kesesuaian sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti. Gambar 4.1 menunjukkan *diagram path* dalam analisis *full model* struktural.

Setelah dilakukannya uji konfirmasi konstruk dan didapat hasil yang valid dan reliabel maka tahap selanjutnya yaitu pengujian kelayakan model dengan menggunakan kriteria *goodness of fit*. Tujuan dilakukannya uji kelayakan model yakni untuk menguji data yang diolah dapat memenuhi asumsi model struktural. *Goodness of fit* berguna untuk

³ Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*, p. 67

menilai kesesuaian data matrik kovarian dengan prediksi dari *proposed model*.⁴

Gambar 4. 1
Path Diagram



Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 4. 13
Goodness of Fit

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Analisis evaluasi	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	320,728	Baik
CMIN/DF	< 2.00	1.42	Baik
RMSEA	< 0.08	0.05	Fit
IFI	≥ 0.90	0.88	Marginal Fit
CFI	≥ 0.90	0.87	Marginal Fit
PCFI	> 0.60	0.71	Fit
AIC	< AIC Saturated dan Independence model	470.728	Baik

⁴ Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 63

BCC	< BCC <i>Saturated</i> dan <i>Independence</i> <i>model</i>	505.014	Baik
-----	---	---------	------

Sumber: Output SEM yang diolah, 2022

Tabel 4.13 di atas merupakan hasil uji kelayakan menggunakan *Goodness of Fit*, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model dapat diterima. Meskipun nilai IFI dan CFI belum masuk ke dalam *range* nilai yang diharapkan, namun nilai tersebut masih dalam rentang marginal. Nilai marginal adalah nilai yang mendekati ukuran *good of fit* dan memiliki kemungkinan analisis masih bisa dilanjutkan. Menurut Haryono, dalam beberapa tes validasi model setidaknya terdapat salah satu metode validasi model yang dapat terpenuhi.⁵

a. Uji Asumsi SEM

Ada beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu:

- **Uji Normalitas**

Ghozali dalam salah satu bukunya menerangkan bahwa uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam suatu penelitian telah terdistribusi secara normal.⁶ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 22.0, dengan asumsi distribusi dikatakan normal apabila signifikansi di atas 0.05 dan jika signifikansi di bawah 0.05 maka data tersebut memiliki perbedaan yang signifikan (tidak normal). Digunakannya metode tersebut dalam penelitian ini dikarenakan tidak munculnya *output Assessment of Normality and Outlier* pada AMOS. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

⁵ Siswoyo Haryono, *Structural Equation Modeling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.0*, (Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama, 2019), p. 76.

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), p. 160.

Tabel 4. 14
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25790095
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,050
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,903
Asymp. Sig. (2-tailed)		,388
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

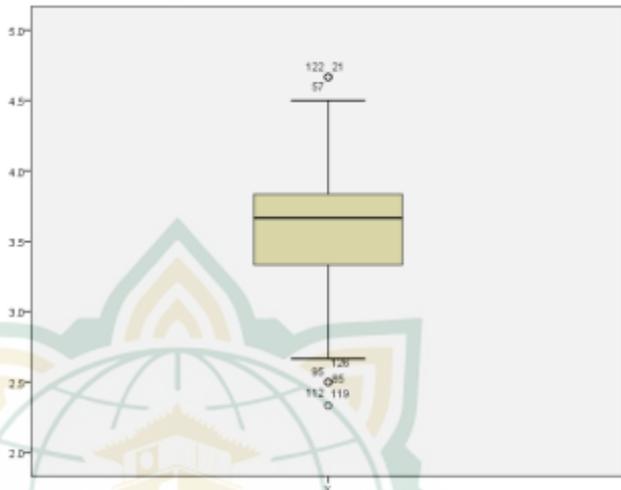
Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal, karena nilai signifikansi lebih dari 0.05.

- **Evaluasi Data *Outlier***

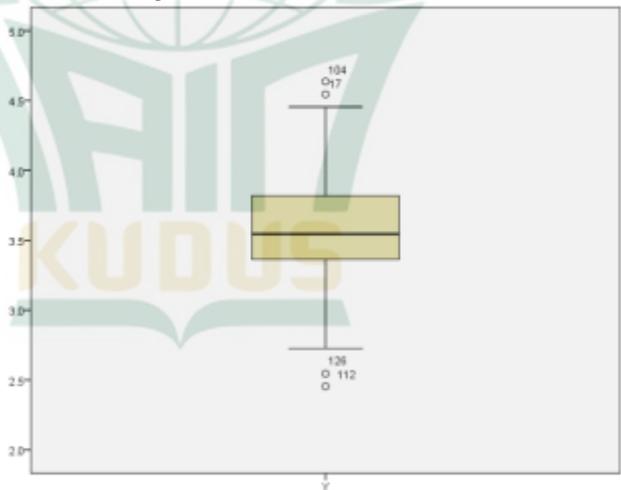
Outlier adalah nilai yang bersifat khusus yang jauh berbeda dari nilai lainnya dalam data. Uji outlier dalam penelitian ini menggunakan teknik *Boxplot (Box and Whisker)* melalui program *software* SPSS. *Boxplot* dapat menggambarkan secara grafis bentuk distribusi data (*skewness*), ukuran tendensi sentral dan ukuran keragaman dalam data yang diamati. Gambar-gambar di bawah ini merupakan hasil uji outlier terhadap masing-masing variabel:

Gambar 4. 2
Uji Outlier Variabel X



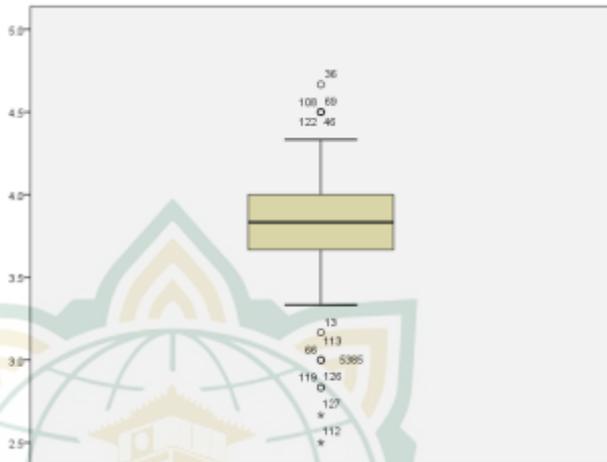
Sumber: Data yang diolah, 2022

Gambar 4. 3
Uji Outlier Variabel Y



Sumber: Data yang diolah, 2022

Gambar 4. 4
Uji Outlier Variabel Z



Sumber: Data yang diolah, 2022

Gambar di atas menunjukkan data-data yang ditetapkan sebagai data ekstrim atau outliers. Data yang berada di atas kotak menunjukkan data ekstrim tinggi, sedangkan data yang berada di bawah kotak mewakili data ekstrim rendah. Semakin jauh dari kotak maka data tersebut semakin ekstrim.

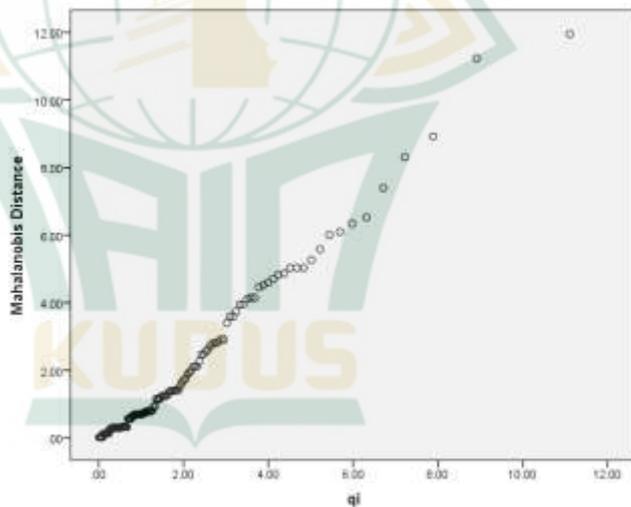
Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa variabel Z pada gambar 4.4 memperlihatkan adanya outlier sangat ekstrim yang ditandai dengan simbol bintang. Jika hasil dari uji normalitas menunjukkan data tidak normal maka data outlier tersebut sebaiknya dihapus. Dikarenakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal jadi peneliti memutuskan untuk tidak menghilangkan outlier dengan alasan data outlier tersebut merupakan fenomena subjek penelitian yang mewakili kondisi subjek penelitian.

- **Multivariate Outlier**

Ghozali menyatakan analisis SEM mengharuskan variabel multivariate memiliki distribusi normal.⁷ Hal tersebut sebagai akibat dari *asymptotic* serta digunakannya metode estimasi *maximum likelihood*.

Data dikatakan memiliki distribusi normal multivariat apabila *scatter plot* membentuk susunan garis lurus dan lebih dari separuh nilai jarak mahalanobis \leq nilai qi . Pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa *scatter plot* cenderung membentuk garis lurus dan sudah lebih dari separuh atau lebih dari lima puluh persen nilai jarak mahalanobis pada penelitian ini sama dengan nilai qi , jadi dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.5
Scatter Plot Mahalanobis Distance



Sumber: Data yang diolah, 2022

Guna mengetahui lebih pasti bahwa data berdistribusi normal secara multivariat maka selain memperhatikan *scatter plot* dapat juga melihat hasil nilai korelasinya. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh sangat tinggi yaitu sebesar 0.994. Di

⁷ Ghozali, p. 69.

bawah ini merupakan hasil korelasi antara *mahalanobis distance* dengan nilai *qi* sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Uji Outlier Multivariate
Correlations

		Mahalanobis Distance	qi
Mahalanobis Distance	Pearson Correlation	1	.994**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	129	129
Qi	Pearson Correlation	.994**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah, 2022

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini memiliki tujuan untuk menjawab hipotesis yang telah didugakan dalam rumusan masalah di Bab II. Uji hipotesis dilakukan dengan cara menganalisis nilai *Critical ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P), dimana nilai batas CR yang disyaratkan yaitu > 2.0 dan nilai $P < 0.05$. Data hasil pengujian hipotesis disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket
IM	<---	IWE	0,523	0,108	4,822	***	Diterima
KP	<---	IM	0,629	0,281	2,237	0,025	Diterima
KK	<---	IWE	-0,266	0,338	-0,787	0,431	Ditolak
KP	<---	IWE	0,512	0,183	2,805	0,005	Diterima
KK	<---	IM	1,718	0,641	2,679	0,007	Diterima

Sumber: Data yang diolah, 2022

Melihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada *intrinsic motivation* dengan nilai CR sebesar 4.822 dengan nilai $P < 0.05$, *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai CR sebesar 2.237 dengan nilai $P 0.025$, *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai CR 2.805 dan nilai $P 0.005$, *intrinsic motivation* berpengaruh pada kinerja karyawan karena memiliki nilai CR 2.679 dan nilai $P 0.007$. Sedangkan *Islamic work ethics* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan karena mempunyai nilai CR -0,787 dan nilai P di atas 0.05 yaitu sebesar 0.431.

c. Analisis Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

Tabel 4.17 di bawah ini merupakan hasil dari analisis SEM yang memperlihatkan adanya *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect* dari variabel *Islamic work ethics*, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan *intrinsic motivation*. Tujuan dari dilakukannya analisis ini yaitu untuk mengetahui adanya peran variabel mediasi (*intervening*).

Tabel 4. 17
Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)				
	IWE	IM	KP	KK
IM	0,832	0	0	0
KP	0,537	0,415	0	0
KK	-0,329	1,335	0	0
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)				
	IWE	IM	KP	KK
IM	0	0	0	0
KP	0,345	0	0	0
KK	1,111	0	0	0
Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)				

	IWE	IM	KP	KK
IM	0,832	0	0	0
KP	0,883	0,415	0	0
KK	0,782	1,335	0	0

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung dari *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja sebesar 0.537, *intrinsic motivation* pada kepuasan kerja sebesar 0.415, dan *intrinsic motivation* pada kinerja karyawan sebesar 1.335. Diketahui bahwa *Islamic work ethics* juga memiliki pengaruh tidak langsung pada kepuasan kerja sebesar 0.345 dan *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan hasilnya sangat tinggi yaitu sebesar sebesar 1.111. Sedangkan pengaruh total dari *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja sebesar 0.883, *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja sebesar 0.782, kemudian nilai pengaruh total *intrinsic motivation* pada kepuasan kerja dan *intrinsic motivation* pada kinerja karyawan memiliki nilai yang sama dengan *direct effect*. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *total effect* lebih besar dari *direct effect*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi (*intervening*) dibutuhkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan jabaran hasil penelitian, maka disusunlah pembahasan mengenai hipotesis yang telah diajukan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 1 menunjukkan hasil nilai CR terhadap pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja sebesar 4.822 dengan nilai P *** atau signifikan < 0.001 . Berdasarkan *cut-off value* CR $> 2,0$ dan P $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam arti lain, karyawan yang melakukan etika kerja islami memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Islamic work ethics memiliki dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berdasarkan jawaban kuesioner yang paling diutamakan karyawan dalam bekerja adalah tentang bagaimana hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja, dimana suatu pekerjaan dapat memberi dampak yang bermanfaat bagi pekerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Gheitani,⁸ Lilis,⁹ Aflah,¹⁰ dan Saban,¹¹ yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada *Intrinsic Motivation*

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 2 memunculkan hasil nilai CR terhadap pengaruh *Islamic work ethics* pada *intrinsic motivation* sebesar 2.237 dan nilai P sebesar 0.025. Berdasarkan *cut-off value* CR di atas 2.0 dan P di bawah 0.05 maka dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan karyawan dalam bekerja berpengaruh langsung terhadap *intrinsic motivation*.

Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaik yang mereka miliki merupakan salah satu poin dalam menjalankan etika kerja islami, hal itu sejalan dengan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan bahwa mereka akan merasa puas dan bangga bila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kemampuan terbaik mereka. Sekaligus adanya inisiatif untuk melakukan pekerjaan seefektif mungkin merupakan suatu dedikasi dalam bekerja. Ini merupakan suatu bukti bahwa *Islamic work ethics* begitu berdampak pada *intrinsic motivation* di kalangan karyawan.

⁸ Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 92

⁹ Sulastri, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 224.

¹⁰ Aflah and others.

¹¹ Saban dkk, Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels, p. 7

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gheitani,¹² Lilis,¹³ dan Ud Din,¹⁴ ketiganya menyatakan bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh signifikan pada *intrinsic motivation*.

3. Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 3 ditemukan nilai CR terhadap pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja sebesar -0.787 dan nilai P sebesar 0.431. Tidak terpenuhinya batas nilai syarat CR dan P maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang melakukan etika kerja islami dalam bekerja belum tentu dapat berpengaruh langsung pada tingginya tingkat kinerja karyawan. Dapat ditunjukkan dalam penelitian ini bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh pada kinerja karyawan jika dimediasi oleh variabel *intrinsic motivation*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurfaizi dkk,¹⁵ dan juga Aflah dkk¹⁶ dimana tidak ditemukan adanya dampak yang signifikan dari *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini tentunya tidak sesuai dengan hasil penelitian Maaz Ud Din dkk, dan Al-Douri dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Merujuk pada hasil penelitian mereka, pengaruh positif dalam hubungan antara *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan dapat diartikan bahwa tingginya tingkat etika kerja Islami karyawan berarti semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan.

¹² Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 94.

¹³ Sulastri, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 224.

¹⁴ Maaz Ud Din dkk, Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 676.

¹⁵ Nurfaizi, dan Muafi, The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 122

¹⁶ Aflah and others, p. 1005.

4. Pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kepuasan Kerja

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 4 menunjukkan hasil nilai CR terhadap pengaruh *intrinsic motivation* pada kepuasan kerja sebesar 2,805 dengan nilai P sebesar 0,005. Berdasarkan *cut off value* CR > 2,0 dan P > 0,05 maka dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian menunjukkan variabel *intrinsic motivation* berpengaruh pada kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Intrinsic motivation mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan yang telah termotivasi secara intrinsik akan lebih mudah mendapatkan kepuasan. Karyawan yang gemar melihat kembali hasil pekerjaannya dengan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik merupakan karyawan yang sangat antusias dengan pekerjaan mereka. Maka dari itu ketika karyawan telah termotivasi, mereka akan melakukan usaha yang besar demi mencapai kepuasan dan kinerja yang bagus. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gheitani,¹⁷ Lilis,¹⁸ dan Widyaputra,¹⁹ yang menyatakan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kinerja Karyawan

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 4 menunjukkan hasil nilai CR terhadap pengaruh *intrinsic motivation* pada kinerja karyawan sebesar 2,679 dengan nilai P sebesar 0,007. Berdasarkan *cut off value* CR > 2,0 dan P < 0,05 maka dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian menunjukkan variabel *intrinsic motivation* berpengaruh pada kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

¹⁷ Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 92.

¹⁸ Sulastrri, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 224.

¹⁹ Widyaputra dan Dewi, Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance, p. 98.

Karyawan yang mempunyai *intrinsic motivation* akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi secara intrinsik dengan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai tingkat kinerja yang baik. Dalam artian untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seseorang harus termotivasi secara intrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfaizi,²⁰ dan Maaz Ud Din,²¹ yang menyatakan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

6. Mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara IWE dengan kepuasan kerja sebesar 0.345, kemudian pengaruh langsung IWE pada kepuasan kerja memiliki nilai 0.537 sedangkan pada pengaruh total hasilnya lebih besar yakni 0.883, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh antara *Islamic work ethics* dengan kepuasan kerja.

Ketika karyawan menjalankan perilaku IWE dalam melakukan pekerjaan berkemungkinan dapat meningkatkan kepuasan kerja jika karyawan mempunyai *intrinsic motivation*. Peran mediasi *intrinsic motivation* pada penelitian ini bersifat parsial atau sebagian dikarenakan pengaruh antar ketiga variabel dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastris yang menyatakan bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja dengan sempurna.²² Sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gheitani dkk yang menemukan bahwa *intrinsic*

²⁰ Nurfaizi, and Muafi, The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation, p. 112.

²¹ Ud Din and others, p. 676.

²² Sulastris, The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia, p. 224.

motivation memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja secara parsial.²³

7. **Mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan**

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara IWE dengan kinerja karyawan dengan nilai yang besar yaitu 1.111, sedang tidak ditemukan adanya pengaruh langsung dari *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa ketika karyawan bersedia mencoba menjalankan etika kerja islami dalam kesehariannya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Dikarenakan karyawan yang mempunyai *intrinsic motivation* akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Maaz Ud Din, Al-Douri,²⁴ Hayati dan Caniago²⁵ yang menyatakan bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan.

²³ Gheitani and others, p. 92.

²⁴ Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., Qawasmeh, p. 9.

²⁵ Hayati dan Caniago, *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*, p. 1105.