

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Objek Penelitian

#### 1. Profil CV Mubarokfood Cipta Delicia

CV Mubarokfood Cipta Delicia berlokasi di Jalan Sunan Muria No. 33A, Kudus, Jawa Tengah. CV Mubarokfood Cipta Delicia merupakan produsen jenang dan dodol terkemuka di Jawa Tengah. CV Mubarokfood Cipta Delicia didirikan pada tahun 1910 dan memiliki perjalanan sejarah yang cukup panjang. Awalnya, jenang merupakan makanan ringan yang belum banyak dikenal dan belum memasuki pasar. Asal-usul Jenang Kudus Mubarok dapat ditelusuri kembali ke Ibu Hj. Alawiyah pada tahun 1910. Hj. Alawiyah tahun 1910, dikenal sebagai pelopor produksi jenang Kudus.<sup>1</sup>

Sebagai sebuah organisasi yang beroperasi dalam industri makanan, kepuasan pelanggan merupakan aspek yang sangat krusial dan menjadi fokus utama. Mubarokfood secara konsisten melaksanakan berbagai inisiatif promosi untuk memasarkan produknya. Promosi ini memiliki peran vital karena memungkinkan perusahaan menyampaikan informasi yang berharga dan informatif kepada konsumen. Pada akhirnya, konsumen yang merasa puas setelah menerima informasi ini berpotensi menjadi pelanggan setia setelah melakukan pembelian produk.

Selain itu, pengorganisasian dan pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama CV Mubarokfood Cipta Delicia. Tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini terletak pada keberadaan 140 karyawan dengan beragam latar belakang pendidikan. Fondasi pengembangan sumber daya manusia adalah aspirasi untuk membangun budaya perusahaan yang kreatif dan inovatif, serta menciptakan profesional yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab. dan sesuai dengan proses modernisasi yaitu “membangun sinergi untuk mewujudkan visi.”

Untuk mencapai hal tersebut, pola dan sistem rekrutmen telah ditetapkan, dengan penekanan khusus pada karyawan yang menduduki jabatan atau memiliki keahlian strategis.

---

<sup>1</sup>Mubarokfood Cipta Delicia, “Sejarah Perusahaan dan Riwayat Pimpinan,” <https://doi.org/https://mubarokfood.co.id/sejarah-perusahaan-dan-riwayat-pimpinan/>.

Selain itu, dilakukan upaya untuk menugaskan sumber daya manusia berdasarkan spesialisasi dan latar belakangnya, dengan berpegang pada prinsip manajemen bahwa pekerja dan karyawan harus ditugaskan berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan kemampuannya, sebagaimana ungkapan “*the right man in the right place*”. Hal ini berarti pola rekrutmen tersebut telah menghasilkan pemilihan karyawan pada level Kepala Bagian sesuai dengan perannya masing-masing, yang ditentukan oleh latar belakang pengalaman, disiplin ilmu yang relevan, dan kapabilitas di bidangnya.<sup>2</sup>

Pada tahun 2002, lembaga sertifikasi paling bergengsi di Indonesia, CV. Sucofindo International Certification Services Jakarta, mengeluarkan sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000, yang menjadi bukti penataan dan pengembangan sumber daya manusia. ISO 9001:2000 yakni sistem manajemen mutu yang dirancang guna menjamin konsistensi mutu dibidang manufaktur, pemasaran, personalia, dan pengadaan. Mubarokfood juga telah menerapkan Standar Keamanan Pangan ISO 22000:2018. 2006 ialah tahun ditetapkannya Mubarok sebagai “*The Most Established Company*” oleh Majalah SWA, yang memberikan pengakuan dan penghargaan lebih lanjut atas penilaiannya sebagai perusahaan berbasis tradisional yang telah bertahan lebih dari satu abad dan terus berkembang.<sup>3</sup>

## 2. Visi, Misi dan Tujuan CV Mubarokfood Cipta Delicia<sup>4</sup>

### a. Visi

Menjadikan jenang kudu produksi mubarokfood sebagai produk makanan khas Indonesia berkelas dunia.

### b. Misi

- 1) Memproduksi jenang kudu secara higienis, berkualitas baik dan memenuhi standart proses produksi nasional dan internasional.
- 2) Mengembangkan SDM dan Manajemen yang kreatif, inovatif, amanah dan professional.

---

<sup>2</sup>Mubarokfood Cipta Delicia, “Perjalanan Perusahaan,” <https://doi.org/https://mubarokfood.co.id/perjalanan-perusahaan/>.

<sup>3</sup>Mubarokfood Cipta Delicia, “Organisasi dan Manajemen,” <https://doi.org/https://mubarokfood.co.id/organisasi-dan-manajemen/>.

<sup>4</sup>Mubarokfood Cipta Delicia, “Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan,” <https://doi.org/https://mubarokfood.co.id/visi-misi-dan-tujuan-perusahaan/>.

- 3) Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan mengedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan.

**c. Tujuan**

“Mengembangkan Mubarokfood menjadi industri multi produk terkemuka yang berwawasan lingkungan, bernilai ekonomis dan sosial.”

**3. Struktur Organisasi CV Mubarokfood Cipta Delicia**

Struktur organisasi pada CV Mubarokfood Cipta Delicia dapat dilihat di bawah ini:

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Mubarokfood Cipta Delicia**



Sumber: website CV Mubarokfood Cipta Delicia<sup>5</sup>

**B. Analisis Statistik Deskriptif**

**1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian yaitu karyawan CV Mubarokfood Cipta Delicia. Gambaran karakteristik tersebut berkaitan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja, dan masa kerja responden. Hal tersebut, dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

<sup>5</sup>“Mubarokfood Cipta Delicia,” <https://doi.org/https://mubarokfood.co.id/>.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Terdapat responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini. Untuk informasi lengkapnya, terlihat ditabel bawah ini:

**Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	84	72,4
Perempuan	32	27,6
Jumlah	116	100

*Sumber: data diolah, 2024*

Seperti yang disajikan pada tabel 4.1, persentase responden laki-laki adalah 72,4%, atau 84 orang. Sebanyak 32 responden, atau 27,6%, adalah perempuan. Hal ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas karyawan di CV Mubarakfood Cipta Delicia adalah laki-laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Profil usia responden dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30 tahun	19	16,4
31 – 40 tahun	46	39,7
41 – 50 tahun	33	28,4
51 – 60 tahun	18	15,5
Jumlah	116	100

*Sumber: data diolah, 2024*

Merujuk pada tabel 4.2 tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 39,7%. Selanjutnya pada rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 33 orang atau 28,4%, kemudian untuk rentang usis 51 – 60 tahun ada 18 orang atau 15,5%, dan yang terakhir dengan rentang usia 21 – 30 tahun ada 19 orang atau 16, 4%. Sehingga hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, hal ini berarti rentang usia tersebut merupakan rentang usia yang cukup matang dan masa produktif bagi seorang karyawan untuk bekerja.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SD	8	6,9
SMP	18	15,5
SMA	74	63,8
D3	2	1,7
S1	14	12,1
Total	116	100

*Sumber: data diolah, 2024*

Dari tabel 4.3 terlihat bahwasanya dari 116 responden tersebut, 6,9% adalah responden dengan pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 8 orang, 15,5% berpendidikan terakhir SMP sebanyak 18 orang, 63,8% berpendidikan terakhir SMA sebanyak 74 orang, 1,7% berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang, 12,1% berpendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di CV Mubarookfood Cipta Delicia mempunyai pendidikan terakhir SMA, dan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja**

Responden ditempatkan pada unit-unit kerja yang berbeda, seperti yang diilustrasikan tabel dibawah:

**Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

Unit Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Showroom	18	15,5
Pengemasan	11	9,5
Produksi	14	12,1
P. Coklat	3	2,6
Pemasaran	9	7,8
Pengirisan	5	4,3
Brownies	4	3,4
Pengolahan (Mixer)	10	8,6
Laboratorium	2	1,7

Staf	2	1,7
Warehouse	1	0,9
Media	1	0,9
Distribusi	1	0,9
Pengentasan	2	1,7
Gudang Barang Jadi	5	4,3
Gudang Bahan Produksi	1	0,9
Personalia	3	2,6
Pembelian	4	3,4
Akuntansi	3	2,6
Keuangan	1	0,9
Satpam	6	5,2
Umum & Teknik	7	6,0
Umum	3	2,6
Jumlah	116	100

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 116 responden ditugaskan pada unit kerja yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa unit showroom menjadi sumber mayoritas responden, yaitu 18 orang atau 15,5%. Unit gudang, media, distribusi, gudang bahan produksi, dan keuangan menjadi satu-satunya responden yang paling sedikit, yaitu sebanyak 1 orang atau 0,9%.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Profil responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 2 tahun	3	2,6
2 – 10 tahun	35	30,2
11 – 20 tahun	43	37,1
21 – 30 tahun	27	23,3
> 31 tahun	8	6,9
Jumlah	116	100

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 2 tahun sebanyak 3 orang atau 2,6%, masa kerja 2 – 10 tahun ada 35 orang atau 30,2%, masa kerja 11 – 20 tahun ada 43 orang atau 37,1%, masa

kerja 21 – 30 tahun ada 27 orang atau 23,3% dan masa kerja > 31 tahun ada 8 orang atau 6,9. Hal ini dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja paling sedikit yaitu < 2 tahun, yang artinya kemungkinan responden tersebut baru menjadi karyawan sekitar kurang dari dua tahun terakhir ini. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja paling lama berada pada > 31 tahun yang artinya responden memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Dan mayoritas responden berada pada rentang masa kerja 11 – 20 tahun.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Nilai tengah, rata-rata, median, skala minimum, skala maksimum, dan deviasi standar adalah statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan deskripsi variabel. Seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut:

### a. *Islamic Work Ethic* (X1)

**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif *Islamic Work Ethic***

Nam e	Missin gs	Mea n	Media n	Scal e Min	Scal e Max	Standar Deviasi
X1.1	0	4,08 6	4,000	2,00 0	5,00 0	0,534
X1.2	0	4,22 4	4,000	3,00 0	5,00 0	0,493
X1.3	0	4,19 0	4,000	3,00 0	5,00 0	0,507
X1.4	0	4,06 9	4,000	2,00 0	5,00 0	0,626
X1.5	0	4,17 2	4,000	3,00 0	5,00 0	0,478
X1.6	0	4,31 9	4,000	3,00 0	5,00 0	0,502

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Dari tabel 4.6 dapat ditunjukkan bahwa 6 indikator pertanyaan dari variabel *islamic work ethic* memiliki nilai median 4,000, missings 0 dan scale max 5,000. Disamping itu, untuk indikator X1.1 dan X1.4 memiliki nilai scale min 2,000 dan indikator X1.2, X1.3, X1.5, X1.6 memiliki scale min 3,000. Di sisi lain, rata-rata respon terhadap indikator terendah adalah indikator X1.4

sebesar 4,069 dengan standar deviasi 0,626, sedangkan rata-rata respon terhadap indikator tertinggi adalah indikator X1.6 sebesar 4,319 dengan standar deviasi 0,502.

b. *Workplace Spirituality (X2)*

**Tabel 4. 7** Statistik Deskriptif *Workplace Spirituality*

Nam e	Missin gs	Mea n	Media n	Scal e Min	Scal e Max	Standar Deviasi on
X2.1	0	4,17 2	4,000	3,00 0	5,00 0	0,421
X2.2	0	4,26 7	4,000	3,00 0	5,00 0	0,515
X2.3	0	4,24 1	4,000	3,00 0	5,00 0	0,502
X2.4	0	4,22 4	4,000	3,00 0	5,00 0	0,510
X2.5	0	4,27 6	4,000	1,00 0	5,00 0	0,566
X2.6	0	4,26 7	4,000	3,00 0	5,00 0	0,515
X2.7	0	4,20 7	4,000	3,00 0	5,00 0	0,550
X2.8	0	4,20 7	4,000	3,00 0	5,00 0	0,446
X2.9	0	4,31 0	4,000	1,00 0	5,00 0	0,579
X2.1 0	0	4,29 3	4,000	3,00 0	5,00 0	0,526
X2.1 1	0	4,12 1	4,000	2,00 0	5,00 0	0,528
X2.1 2	0	4,06 0	4,000	3,00 0	5,00 0	0,460
X2.1 3	0	4,22 4	4,000	1,00 0	5,00 0	0,574
X2.1 4	0	4,30 2	4,000	1,00 0	5,00 0	0,576
X2.1 5	0	4,17 2	4,000	3,00 0	5,00 0	0,421

X2.16	0	4,233	4,000	3,000	5,000	0,515
X2.17	0	4,121	4,000	1,000	5,000	0,684

Sumber: hasil olahan SmartPLS 4, 2024

Tabel 4.7 menggambarkan nilai median dari 17 indikator pertanyaan variabel workplace spirituality adalah 4,000, dengan nilai skala maksimum 5,000 dan missings 0. Disamping itu, untuk indikator X2.5, X2.9, X2.13, X2.14, X2.17 memiliki nilai scale min 1,000, indikator X2.11 memiliki scale min 2,000. dan indikator X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.6, X2.7, X2.8, X2.10, X2.12, X2.15, X2.16 memiliki scale min 3,000. Rata-rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X2.9 sebesar 4,310 dengan *standard deviation* 0,579, sedangkan rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X2.12 sebesar 4,060 dengan *standard deviation* 0,460.

c. **Intrinsic Motivation (Z)**

**Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Intrinsic Motivation**

Nam e	Missin gs	Mea n	Medi an	Scal e Min	Scal e Max	Standar d Deviati on
Z.1	0	4,121	4,000	2,000	5,000	0,618
Z.2	0	4,060	4,000	2,000	5,000	0,513
Z.3	0	4,362	4,000	3,000	5,000	0,498
Z.4	0	4,284	4,000	3,000	5,000	0,470
Z.5	0	4,310	4,000	3,000	5,000	0,516
Z.6	0	4,302	4,000	3,000	5,000	0,495
Z.7	0	4,284	4,000	2,000	5,000	0,554
Z.8	0	4,155	4,000	3,000	5,000	0,447
Z.9	0	4,22	4,000	3,000	5,000	0,543

		4		0	0	
Z.10	0	4,08 6	4,000	2,00 0	5,00 0	0,550
Z.11	0	4,06 0	4,000	3,00 0	5,00 0	0,441
Z.12	0	4,00 9	4,000	2,00 0	5,00 0	0,565
Z.13	0	4,12 1	4,000	3,00 0	5,00 0	0,528

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Tabel 4.8 memperlihatkan 13 indikator pertanyaan dari variabel motivasi intrinsik punya nilai median sebesar 4,000, missing value sebesar 0, dan nilai skala maksimum sebesar 5,000. Selanjutnya, indikator Z.1, Z.2, Z.7, Z.10, dan Z.12 memiliki nilai minimum skala sebesar 2,000, sedangkan indikator Z.3, Z.4, Z.5, Z.6, Z.8, Z.9, Z.11, dan Z.13 memiliki nilai minimum skala sebesar 3,000. Indikator terendah yaitu indikator Z.12 memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,009 dan standar deviasi sebesar 0,565, sedangkan indikator tertinggi yaitu indikator Z.3 memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,362 dan standar deviasi sebesar 0,498.

#### d. Job Performance (Y)

**Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Job Performance**

Nam e	Missin gs	Mea n	Medi an	Scal e Min	Scal e Max	Standar Deviasi on
Y.1	0	4,19 8	4,000	3,00 0	5,00 0	0,495
Y.2	0	4,16 4	4,000	3,00 0	5,00 0	0,490
Y.3	0	4,08 6	4,000	2,00 0	5,00 0	0,534
Y.4	0	4,06 9	4,000	2,00 0	5,00 0	0,626
Y.5	0	4,22 4	4,000	3,00 0	5,00 0	0,493

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa 5 indikator pertanyaan dari variabel *job performance* memiliki nilai

median 4,000, missings 0 dan scale max 5,000. Disamping itu, untuk indikator Y.3, Y.4 memiliki nilai scale min 2,000 dan indikator Y.1, Y.2, Y.5 memiliki scale min 3,000. Rata-rata respon untuk indikator tertinggi, indikator Y.5, adalah 4,224 dengan standar deviasi 0,493. Sebaliknya, rata-rata respon untuk indikator terendah, yaitu indikator Y.4, adalah 4,069 dengan standar deviasi 0,626.

### C. Analisis Data

#### 1. Hasil Pengujian Outer Model

Pengukuran outer model pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

##### a. Uji Validitas

##### 1) Validitas Konvergen

Penilaian validitas konvergen bergantung pada faktor loading, yang mengukur ukuran konstruk. Dalam konteks validitas konvergen, pedoman yang umum diterima adalah bahwa nilai outer loading harus lebih dari 0,7.<sup>6</sup>

**Tabel 4. 10 Outer Loading Sebelum Penghapusan Indikator**

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Islamic Work Ethic</i> (X1)	X1.1	0.762
	X1.2	0.767
	X1.3	0.809
	X1.4	0.781
	X1.5	0.753
	X1.6	0.770
<i>Workplace Spirituality</i> (X2)	X2.1	0.801
	X2.2	0.751
	X2.3	0.727
	X2.4	0.795
	X2.5	0.776
	X2.6	0.700
	X2.7	0.527
	X2.8	0.766

<sup>6</sup>Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 195.

	X2.9	0.739
	X2.10	0.770
	X2.11	0.476
	X2.12	0.651
	X2.13	0.741
	X2.14	0.777
	X2.15	0.733
	X2.16	0.806
	X2.17	0.573
<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>	Z.1	0.707
	Z.2	0.702
	Z.3	0.711
	Z.4	0.772
	Z.5	0.746
	Z.6	0.723
	Z.7	0.701
	Z.8	0.733
	Z.9	0.725
	Z.10	0.719
	Z.11	0.711
	Z.12	0.740
	Z.13	0.708
<i>Job Performance (Y)</i>	Y.1	0.835
	Y.2	0.740
	Y.3	0.772
	Y.4	0.808
	Y.5	0.721

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menggambarkan bahwa terdapat indikator yang *outer loading* nya lebih kecil dari 0,7, maka dari itu dilakukan penghapusan indikator X2.6, X2.7, X2.11, X2.12 dan X2.17 dengan hasil sebagai berikut:

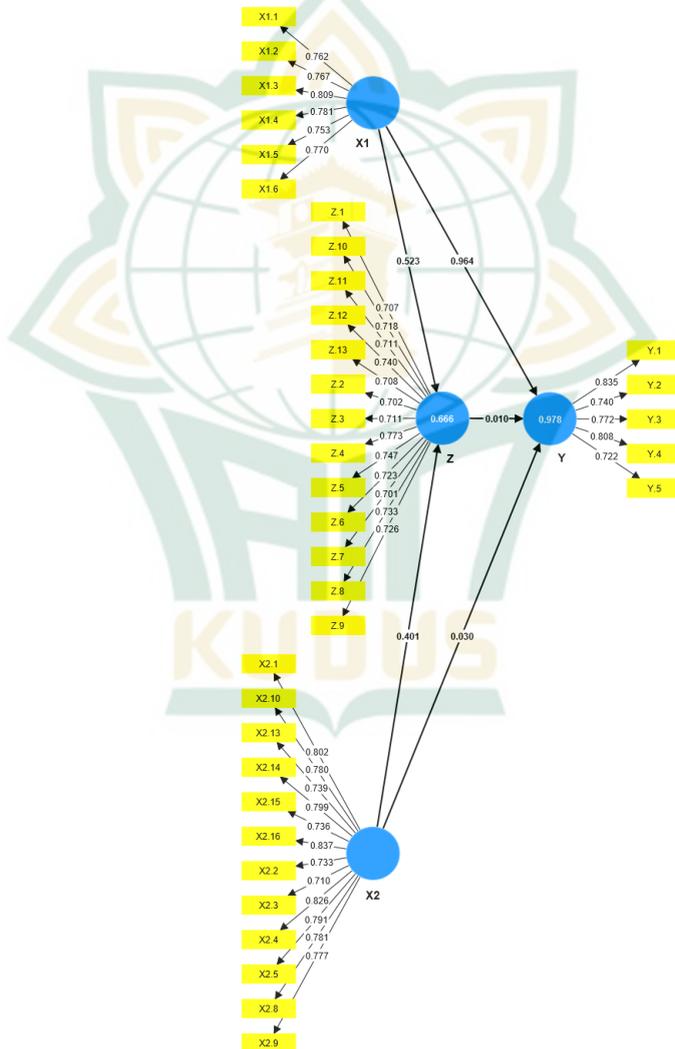
**Tabel 4. 11** *Outer Loading* Setelah Penghapusan Indikator

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
<i>Islamic Work Ethic (X1)</i>	X1.1	0.762
	X1.2	0.767
	X1.3	0.809
	X1.4	0.781
	X1.5	0.753
	X1.6	0.770
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	X2.1	0.802
	X2.2	0.733
	X2.3	0.710
	X2.4	0.826
	X2.5	0.791
	X2.8	0.781
	X2.9	0.777
	X2.10	0.780
	X2.13	0.739
	X2.14	0.799
<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>	Z.1	0.707
	Z.2	0.702
	Z.3	0.711
	Z.4	0.773
	Z.5	0.747
	Z.6	0.723
	Z.7	0.701
	Z.8	0.733
	Z.9	0.726
	Z.10	0.718
	Z.11	0.711
	Z.12	0.740
	Z.13	0.708
<i>Job Performance (Y)</i>	Y.1	0.835
	Y.2	0.740
	Y.3	0.772
	Y.4	0.808
	Y.5	0.722

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua konstruk untuk setiap variabel memiliki nilai outer loading yang melebihi 0,7, artinya semua konstruk dinyatakan valid sehingga layak untuk dijadikan bahan analisis penelitian selanjutnya. Berikut skema pengukuran *outer model* setelah penghapusan indikator X2.6, X2.7, X2.11, X2.12 dan X2.17:

**Gambar 4. 2 Outer Model**



Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Disamping itu, untuk validitas konvergen juga dapat dilihat berdasarkan nilai AVE, seperti tabel berikut:

**Tabel 4. 12 Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
<i>Islamic Work Ethic (X1)</i>	0,599
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0,603
<i>Job Performance (Y)</i>	0,603
<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>	0,523

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Merujuk pada tabel di atas, bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

**2) Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan dapat dilihat melalui nilai *cross loading*, yaitu “loading” untuk masing-masing indikator diharapkan lebih tinggi dari “cross-loading” nya masing-masing.

**Tabel 4. 13 Cross Loading**

Indikator	Variabel			
	<i>Islamic Work Ethic (X1)</i>	<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	<i>Job Performance (Y)</i>	<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>
X1.1	0.762	0.441	0.772	0.550
X1.2	0.767	0.417	0.722	0.558
X1.3	0.809	0.424	0.821	0.595
X1.4	0.781	0.381	0.808	0.617
X1.5	0.753	0.518	0.779	0.582
X1.6	0.770	0.375	0.673	0.550
X2.1	0.372	0.733	0.382	0.530
X2.2	0.335	0.710	0.352	0.477
X2.3	0.479	0.826	0.497	0.491
X2.4	0.476	0.791	0.482	0.576
X2.5	0.395	0.781	0.400	0.548
X2.8	0.438	0.777	0.449	0.572
X2.9	0.372	0.733	0.382	0.530
X2.10	0.535	0.780	0.553	0.540
X2.13	0.333	0.739	0.365	0.519
X2.14	0.446	0.799	0.449	0.567
X2.15	0.355	0.736	0.375	0.500

X2.16	0.496	0.837	0.510	0.514
Y.1	0.813	0.458	0.835	0.614
Y.2	0.707	0.516	0.740	0.565
Y.3	0.762	0.441	0.772	0.550
Y.4	0.781	0.381	0.808	0.617
Y.5	0.767	0.417	0.722	0.558
Z.1	0.662	0.321	0.673	0.707
Z.2	0.471	0.527	0.470	0.702
Z.3	0.541	0.569	0.549	0.711
Z.4	0.502	0.579	0.501	0.773
Z.5	0.508	0.576	0.510	0.747
Z.6	0.523	0.621	0.522	0.723
Z.7	0.435	0.602	0.434	0.701
Z.8	0.594	0.407	0.581	0.733
Z.9	0.754	0.447	0.756	0.726
Z.10	0.386	0.361	0.378	0.718
Z.11	0.509	0.522	0.519	0.711
Z.12	0.562	0.509	0.578	0.740
Z.13	0.378	0.437	0.389	0.708

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *cross loading* pada masing-masing indikator bernilai lebih dari 0,7 dan nilai “loading” untuk masing-masing indikator lebih tinggi dari “cross-loading” nya masing-masing. Maka validitas diskriminan dinyatakan valid dan dapat diterima.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *cronbach's alpha*, dengan besaran nilai minimal adalah 0,7. Selain Cronbach's alpha, nilai dependabilitas komposit yang memiliki interpretasi yang sama juga digunakan.

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Islamic Work Ethic (X1)</i>	0.866	0.900
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0.940	0.948
<i>Job Performance (Y)</i>	0.834	0.883
<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>	0.924	0.934

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Merujuk pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,70$ . Hal ini berarti bahwa pengukuran konsistensi semua variabel berada di atas nilai standar dan dapat dikatakan semuanya reliabel.

## 2. Hasil Pengujian Inner Model

Model struktural, yang sering dikenal sebagai inner model, adalah model yang membangun hubungan antara variabel laten.<sup>7</sup> Pengukuran yang digunakan dalam model struktural penelitian ini meliputi uji R-square, uji q-square, dan uji hipotesis, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

### a. Uji R-Square ( $R^2$ )

Uji R-square bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antar variabel. Nilai  $R^2$  senilai 0,33 diklasifikasikan kategori moderat, nilai  $R^2$  senilai 0,19 diklasifikasikan kategori lemah, dan nilai  $R^2$  yang lebih besar dari 0,7 diklasifikasikan kategori kuat. Tabel di bawah ini mengilustrasikan hal ini:

**Tabel 4. 15 R-Square**

Variabel	R-Square
<i>Job Performance</i> (Y)	0.978
<i>Intrinsic Motivation</i> (Z)	0.666

Sumber: hasil olahan SmartPLS 4, 2024

Data yang disajikan pada Tabel 4.15 menjelaskan bahwa nilai  $R^2$  untuk variabel *job performance* yaitu 0,978 yang artinya variabel *islamic work ethic* dan *workplace spirituality* memiliki hubungan terhadap *job performance* senilai 97,8%, sisanya 2,2% dipengaruhi oleh elemen lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hubungan tersebut dapat dikategorikan kuat karena nilainya  $> 0,7$ . Dan nilai  $R^2$  variabel *intrinsic motivation* yaitu 0,666 yang artinya variabel *islamic work ethic* dan *workplace spirituality* memiliki hubungan terhadap *intrinsic motivation* sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hubungan tersebut dapat dikategorikan moderat.

<sup>7</sup>Jonathan Sarwono and Umi Narimawati, *Membuat Skripsi, Tesis Dan Disertasi Dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 23.

**b. Uji Q-Square ( $Q^2$ ) Predictive Relevance**

Nilai Q-square digunakan dalam penilaian model  $Q^2$  predictive relevance untuk menentukan seberapa berhasil nilai observasi dihasilkan dengan menggunakan proses *blindfolding*. Nilai  $Q^2$  sebesar 0,02 dikategorikan sebagai lemah, nilai  $Q^2$  sebesar 0,15 dikategorikan sebagai sedang, nilai  $Q^2$  sebesar 0,35 dikategorikan sebagai kuat. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 16 Q-Square**

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<i>Islamic Work Ethic</i> (X1)	696,000	696.000	0,000
<i>Workplace Spirituality</i> (X2)	1392,000	1392.000	0,000
<i>Job Performance</i> (Y)	580,000	249.532	0,570
<i>Intrinsic Motivation</i> (Z)	1508,000	1003.794	0,334

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Pada tabel 4.16 diketahui bahwasanya nilai  $Q^2$  pada variabel *islamic work ethic* dan *workplace spirituality* adalah 0,000, hal ini berarti konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif yang lemah untuk konstruk endogennya. Nilai  $Q^2$  untuk variabel *job performance* adalah 0,570 hal ini berarti konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif yang kuat untuk konstruk endogennya. Nilai  $Q^2$  untuk variabel *intrinsic motivation* adalah 0,334 hal ini berarti konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif yang sedang untuk konstruk endogennya.

**c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis telah dilakukan melalui *bootstrapping* yaitu dengan cara melihat nilai *T-Statistic* dan *P-Values*. Suatu hipotesis dapat diterima jika *t-statistic* berada pada  $>1,96$ , taraf signifikansi berada pada 0,05 dan nilai *P-values*  $< 0,05$ . Sebagaimana dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

1) *Direct Effect*Tabel 4. 17 Uji Hipotesis *Direct Effect*

Pengaruh	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Islamic Work Ethic</i> → <i>Intrinsic Motivation</i>	0.964	0.968	0.019	51.825	0.000
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Intrinsic Motivation</i>	0.523	0.529	0.055	9.486	0.000
<i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Job Performance</i>	0.030	0.028	0.025	1.203	0.114
<i>Islamic Work Ethic</i> → <i>Job Performance</i>	0.401	0.397	0.062	6.426	0.000
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Job Performance</i>	0.010	0.006	0.028	0.339	0.367

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa:

- a) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *islamic work ethic* dengan *intrinsic motivation* didapatkan nilai *T-statistic* sebesar 9,486 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* sehingga hipotesis 1 diterima.
- b) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *workplace spirituality* dengan *intrinsic motivation* didapatkan nilai *T-statistic* sebesar 6,426 lebih besar dari 1,96 dan *p-values* 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh

terhadap *intrinsic motivation* sehingga hipotesis 2 diterima.

- c) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *intrinsic motivation* dengan *job performance* didapatkan nilai *T-statistic* sebesar  $0,339 < 1,96$  dan *p-values*  $0,367 > 0,05$ . Hal ini dapat ditarik simpulan *intrinsic motivation* tidak mempunyai dampak pada *job performance* maka hipotesis 3 ditolak.
- d) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *islamic work ethic* dengan *job performance* didapatkan nilai *T-statistic* senilai  $51,825 < 1,96$  dan *p-values* sebesar  $0,000$  lebih kecil  $0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh terhadap *job performance* sehingga hipotesis 4 diterima.
- e) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *workplace spirituality* dengan *job performance* didapatkan nilai *T-statistic* senilai  $1,203 < 1,96$  dan *p-values*  $0,114 > 0,05$ . Hal ini menarik simpulan bahwasanya *workplace spirituality* tak berpengaruh pada *job performance* maka hipotesis 5 ditolak.

2) **Indirect Effect**

**Tabel 4. 18 Uji Hipotesis Indirect Effect**

Pengaruh	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Islamic Work Ethic</i> → <i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Job Performance</i>	0.005	0.003	0.015	0.331	0.370
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Intrinsic Motivation</i> → <i>Job Performance</i>	0.004	0.003	0.011	0.338	0.368

Sumber: hasil olahan SmartPls 4, 2024

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa:

- a) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *islamic work ethic* dengan *job performance* dimediasi *intrinsic motivation* didapatkan nilai T-statistic sebesar  $0,331 < 1,96$  dan p-values senilai  $0,370 > 0,05$ . Hal ini menarik simpulan bahwasanya *islamic work ethic* tak berpengaruh pada *job performance* dimediasi *intrinsic motivation* sehingga hipotesis 6 ditolak.
- b) Hasil uji hipotesis pada hubungan variabel *workplace spirituality* dengan *job performance* dimediasi *intrinsic motivation* didapatkan nilai T-statistic sebesar  $0,338 < 1,96$  dan p-values senilai  $0,368 > 0,05$ . Hal ini menarik simpulan bahwasanya *workplace spirituality* tak berpengaruh pada *job performance* dimediasi *intrinsic motivation* sehingga hipotesis 7 ditolak.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Intrinsic Motivation*

Temuan penelitian pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Islamic work ethic* secara signifikan berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*. Kesimpulan ini didasarkan nominal T-statistik 9,486 yang  $> 1,96$  serta p-value senilai 0,000 yang  $< 0,05$ . Maka dengan ini hipotesis awal H1 dalam penelitian ini diterima, sedangkan H0 ditolak. Korelasi antara tingkat etika kerja Islam dan motivasi intrinsik karyawan adalah positif, yang berarti bahwa ketika etika kerja Islam meningkat, maka motivasi intrinsik juga meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Din, *et.al.*,<sup>8</sup> Al-Douri, *et.al.*,<sup>9</sup> dan Saqib, *et.al.*<sup>10</sup> hasil penelitian menunjukkan

---

<sup>8</sup>Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

<sup>9</sup>Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi intrinsik, bahwa keyakinan dan nilai-nilai Islam memotivasi karyawan menuju keunggulan dalam pekerjaan mereka dan memastikan komitmen yang tinggi. Jika karyawan mendasarkan perilakunya pada nilai-nilai dan etika Islam, maka mereka akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizi & Muafi<sup>11</sup>, hasil penelitiannya mengatakan bahwanya etika kerja Islam tak memiliki pengaruh pada motivasi intrinsik.

Ketika individu merasa memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan dan kontrol atas perilaku mereka, mereka lebih cenderung termotivasi secara intrinsik untuk melakukan aktivitas tersebut.<sup>12</sup> Maka dari itu, etika kerja islami dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya dan akibatnya karyawan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya dan sangat puas dengan pekerjaannya.<sup>13</sup> Dengan demikian, diterimanya hipotesis pertama berarti penerapan prinsip-prinsip kerja Islami, yang meliputi kejujuran, usaha keras, integritas, dan akuntabilitas, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan di tempat kerja. Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi sumber motivasi dan dukungan bagi karyawan untuk berkinerja baik dan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi.

---

<sup>10</sup>Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

<sup>11</sup>M Iqbal Nurfaizi and Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

<sup>12</sup>Richard M Ryan et al., “Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on Self-Determination Theory,” *The European Health Psychologist* 10 (2008): 2–5.

<sup>13</sup>Maaz Ud Din et al., “Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

## 2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Intrinsic Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *workplace spirituality* memiliki pengaruh terhadap *intrinsic motivation*, karena hal ini dilihat dari *T-statistic* yang bernilai 6,426 lebih besar dari 1,96 serta *p-values* 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan ini hipotesis kedua (H2) diterima dalam penelitian ini, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja keras dan produktif dipengaruhi secara positif oleh prinsip-prinsip spiritual di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranasinghe & Samarasinghe<sup>14</sup>, Suciariani & Panggabean<sup>15</sup> temuan penelitiannya menyatakan bahwa motivasi intrinsik dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh spiritualitas di tempat kerja. Secara khusus, karyawan yang mengalami tingkat spiritualitas yang tinggi di tempat kerja dapat mengalami peningkatan motivasi intrinsik.

Motivasi instrinsik adalah kecenderungan yang berevolusi secara mendalam untuk menerapkan dan memperluas keterampilan dan kapasitas yang dimiliki.<sup>16</sup> Maka dari itu dengan adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karena menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan di tempat kerja.<sup>17</sup> Karyawan yang bekerja di organisasi yang mereka anggap spiritual tidak terlalu takut, lebih beretika, dan lebih berkomitmen. Dan, bahwa tempat kerja yang lebih manusiawi tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih fleksibel dan kreatif.<sup>18</sup> Sehingga jika seorang karyawan dapat

---

<sup>14</sup>Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

<sup>15</sup>Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemi Covid 19," 96–117.

<sup>16</sup>Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

<sup>17</sup>Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

<sup>18</sup>Louis W Fry, "Toward A Theory Of Ethical And Spiritual Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership," *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 2005, 47–83.

mengendalikan perilakunya melalui spiritualitas di tempat kerja maka dia dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>19</sup> Dengan demikian, diterimanya hipotesis kedua berarti karyawan cenderung mengalami kebahagiaan intrinsik dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa dihargai, diakui, dan didorong dalam pengembangan diri mereka. Karyawan dapat mengalami rasa pencapaian yang penuh energi dan keterlibatan emosional dengan tugas mereka. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja dapat menumbuhkan lingkungan yang mendukung dan kooperatif. Timbal balik yang positif dan saling mendukung dapat dihasilkan dari penerapan nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan empati dalam interaksi antarpribadi. Karena rasa berharga dan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan bersama, motivasi intrinsik karyawan dapat diperkuat sebagai hasilnya.

### 3. Pengaruh *Intrinsic Motivation* Terhadap *Job Performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *intrinsic motivation* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, karena hal ini didasarkan *T-statistic* senilai 0,339 lebih kecil dari 1,96 serta *p-values* 0,367 lebih besar 0,05. Dengan ini hipotesis ketiga dalam penelitian ini, H3 ditolak, dan H0 diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa tingkat *job performance* tidak berkorelasi secara langsung dengan motivasi intrinsik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari<sup>20</sup> hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, hal tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dipegang oleh responden berusia muda, yaitu 43% di bawah usia 25 tahun, dimana pada generasi ini segala sesuatunya dinilai dari seberapa besar materi yang didapatkan dari pekerjaan tersebut, atau dengan kata lain bahwa *job performance* tenaga kerja berusia muda ini lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu kepuasan berupa pendapatan yang dinilai cukup memuaskan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang

---

<sup>19</sup>Anis Eliyana dan Ahmad Rizki Sridadi, "Workplace Spirituality And Job Satisfaction Toward Job Performance: The Mediation Role Of Work- Place Deviant Behavior And Workplace Passion," *Management Science Letters* 10 (2020): 2507–20.

<sup>20</sup>Unik Dwi Lestari, "When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance," *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* 6, no. 1 (2022): 13–23, <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>.

dilakukan oleh Al-Douri, *et.al.*,<sup>21</sup>, Nurfaizi & Muafi<sup>22</sup>, Saqib, *et.al.*<sup>23</sup> menurut penelitiannya, *job performance* secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *intrinsic motivation*.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yang optimal adalah motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Hal ini memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai di bawah bimbingan seorang pemimpin yang dapat membangun lingkungan kerja yang positif.<sup>24</sup> Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan antusias dan sadar akan tanggung jawab mereka sebagai hasil dari motivasi intrinsik. Hasil kerja yang merupakan hasil dari kesadaran akan menghasilkan kinerja yang positif. Karyawan akan menyadari bahwa pencapaian kinerja mereka akan memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.<sup>25</sup> Secara keseluruhan, motivasi internal adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mencapainya kepuasan batin yang dapat menyebabkan tingkat perasaan positif yang tinggi dan kinerja.<sup>26</sup> Dengan demikian, ditolaknya hipotesis ketiga berarti menunjukkan bahwa sejauh mana seseorang dapat berkinerja tinggi di tempat kerja tidak terlalu dipengaruhi oleh atau bergantung pada tingkat motivasi intrinsik mereka, yang berasal dari pemenuhan kebutuhan pribadi atau keinginan intrinsik. Dengan kata lain, meskipun seseorang mungkin memiliki motivasi internal yang tinggi, hal

---

<sup>21</sup>Jamal Ahmed Al-douri et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

<sup>22</sup>M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

<sup>23</sup>Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

<sup>24</sup>Gd Bryananda Laksmana dan I Gede Riana, “Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance,” *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, no. 5 (2020): 90–96.

<sup>25</sup>Gd Bryananda Laksmana dan I Gede Riana, “Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance,” *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, no. 5 (2020): 90–96.

<sup>26</sup>Alborz Gheitani et al., “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector,” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2018.

ini tidak selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor lain yang mungkin memiliki dampak lebih besar terhadap *job performance* seseorang di tempat kerja antara lain keterampilan teknis, budaya tempat kerja, atau motivasi ekstrinsik.

#### 4. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Islamic work ethic* memiliki dampak pada *job performance*, sebab *T-statistic* sebesar 51,825 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini, H4 diterima, sedangkan H0 ditolak. Hubungan tersebut memiliki pengaruh positif, yaitu kinerja karyawan menjadi lebih baik seiring dengan meningkatnya tingkat etika kerja Islam.

Hasil ini didukung oleh temuan dari Al-Douri, *et.al.*,<sup>27</sup> dan Saqib, *et.al.*<sup>28</sup> hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami dengan *job performance*, bahwa etika dan nilai-nilai kerja Islam berkontribusi banyak dalam meningkatkan tidak hanya kinerja kerja karyawan itu sendiri tetapi juga memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizi & Muafi<sup>29</sup> dalam penelitiannya, diperoleh hasil bahwa etika kerja Islam tidak ada pengaruhnya terhadap *job performance*.

Penerapan konsep manajemen sumber daya manusia diarahkan pada perilaku individu yang dapat selaras dengan tuntutan situasi (lingkungan) untuk menampilkan kinerja yang unggul. Kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan pencapaian target pekerjaan individu dan organisasi secara

---

<sup>27</sup>Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

<sup>28</sup>Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

<sup>29</sup>M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

optimal.<sup>30</sup> Karyawan yang menganggap organisasinya etis dan mematuhi etika adalah lebih cenderung merasa bahwa organisasi mereka memperlakukan mereka dengan adil. Pada akhirnya, hal ini akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang akan mengarah pada keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam perusahaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.<sup>31</sup> Dengan demikian, diterimanya hipotesis keempat berarti kualitas kerja dapat ditingkatkan ketika individu menerapkan etika kerja Islami. Karyawan akan menyadari betapa pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan menerima pertanggungjawaban atas hasil kerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja setiap karyawan. Etika kerja Islami juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Prinsip-prinsip ini menginspirasi karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan komitmen, ketekunan, dan ketelitian. Hal ini dapat meningkatkan *job performance* dengan meningkatkan produktivitas dan keefektifan setiap karyawan dalam bekerja.

##### **5. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Job Performance***

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, sebab *T-statistic* senilai 1,203 yang mana nilai tersebut dibawah 1,96 serta *p-values* 0,114 lebih tinggi dari 0,05. Maka dari itu, hipotesis kelima pada penelitian ini H5 ditolak dan H0 diterima. Artinya spiritualitas di tempat kerja tidak memiliki hubungan langsung dengan tingkat *job performance*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Umam & Auliya<sup>32</sup>, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang

---

<sup>30</sup>Tjutju Yuniarsih dan Mochammad Dudih Sugiharto, "Human Resource Management Model To Create Superior Performance," *International Journal of Education* 9, no. 1 (2016): 74–81.

<sup>31</sup>Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector.," 2018.

<sup>32</sup>Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (2017): 23–50.

dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumar<sup>33</sup>, Risgiyanti *et.al.*,<sup>34</sup>, Nwanzu & Babalola<sup>35</sup>, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*.

*Job performance* terkait dengan bagaimana kinerja individu dalam penugasan kerja mereka. Selain pelatihan dan kemampuan alami (seperti ketangkasan atau keterampilan yang melekat), prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat kerja termasuk fisik menuntut tugas, moral karyawan, tingkat stres, dan jam kerja diperpanjang.<sup>36</sup> Maka dari itu, spiritualitas di tempat kerja harus menunjukkan manfaatnya dengan mempengaruhi kinerja, perputaran karyawan, dan produktivitas serta kriteria efektivitas lain yang relevan.<sup>37</sup> Dengan demikian, ditolaknya hipotesis kelima berarti tingkat *job performance* dan nilai-nilai spiritual di tempat kerja tidak berkorelasi secara langsung. Kinerja seseorang di tempat kerja tidak akan langsung dipengaruhi oleh budaya spiritual yang kuat, meskipun budaya tersebut ada. Unsur-unsur lain, seperti keterampilan, lingkungan, atau motivasi dari luar, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

## **6. Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Job Performance Dimediasi Intrinsic Motivation**

Temuan ini mengindikasikan bahwasanya motivasi intrinsik tak mampu memediasi relasi antara variabel *Islamic work ethic* dan *job performance*. Kesimpulan ini didukung

---

<sup>33</sup>S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," 137–46.

<sup>34</sup>Risgiyanti, Rini Hidayah, dan Muhammad Fithrayudi T, "The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance," *Journal of Applied Management (JAM)* 18, no. 4 (2020): 692–703.

<sup>35</sup>Chiyem Lucky Nwanzu dan Sunday Samson Babalola, "Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees," *Contemporary Management Research* 17, no. 2 (2021): 127–55, <https://doi.org/10.7903/cmr.20349>.

<sup>36</sup>Delon Runtu, Neil Aldrin, dan Netty Merdiaty, "Effect Of Work Ethics On Job Performance With Adversity Quotient As A Mediator," *International Journal of Research in Business and Social Science* 8, no. 5 (2019): 98–103, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>.

<sup>37</sup>Louis W Fry, "Toward A Theory Of Ethical And Spiritual Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership," *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 2005, 47–83.

oleh nilai T-statistik sebesar 0,331, yang kurang dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,370, yang lebih besar dari 0,05. Dengan ini, hipotesis keenam (H6) ditolak, sedangkan H0 diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa relasi antara etika kerja Islam dan kinerja tidak dimediasi oleh motivasi intrinsik, yang mengindikasikan bahwa tingginya dampak etika kerja Islam terhadap kinerja tidak bergantung pada peningkatan motivasi intrinsik.

Hasil ini konsisten dengan temuan Nurfaizi & Muafi<sup>38</sup>, hasil penelitian mengemukakan bahwasanya motivasi intrinsik tidak memediasi relasi antara etika kerja Islam dan job performance. Kinerja karyawan PT Karya Adi Kencana tidak dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan etika kerja Islam yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mendorong kemajuan dalam penerapan etika kerja Islam di kalangan karyawan. Terlepas dari tingkat etika kerja Islam, hal itu tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Temuan penelitian ini, bagaimanapun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri, *et.al.*,<sup>39</sup>, Saqib, *et.al.*<sup>40</sup>, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terbukti memediasi etika kerja Islami terhadap *performance*.

Motivasi intrinsik setiap orang akan mendorong mereka untuk membuat pilihan yang pada akhirnya akan membawa mereka pada kebahagiaan dan kepuasan. Ketika kinerja individu di perusahaan didorong oleh motivasi intrinsik mereka sendiri, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam tugas-tugas mereka dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.<sup>41</sup> Etika kerja Islam memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengedepankan nilai-

---

<sup>38</sup>M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

<sup>39</sup>Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

<sup>40</sup>Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance," *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

<sup>41</sup>M Iqbal Nurfaizi dan Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

nilai syariat islam, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat motivasi. Etika kerja Islami menggabungkan hubungan sosial antara organisasi dan kelompok dalam terang pedoman Islam tentang kerja.<sup>42</sup> Dengan demikian, ditolaknya hipotesis keenam berarti dapat dipahami bahwa meskipun karyawan memiliki etika kerja Islami yang kuat, hal itu tidak secara langsung berdampak pada tingkat dorongan intrinsik mereka, dan juga tidak bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara etika kerja Islami dan *job performance*. Oleh karena itu, memiliki etika kerja Islami yang kuat akan membantu karyawan mencapai kinerja yang baik di tempat kerja meskipun tanpa adanya motivasi internal. Sehingga, meskipun seorang karyawan tidak memiliki motivasi internal sekalipun, mereka tetap dapat menjadi efektif dan produktif. Dengan kata lain, motivasi intrinsik bukanlah penghubung utama dalam hubungan antara *job performance* dan etika kerja Islami, namun, ada faktor-faktor lain yang mungkin juga terlibat.

#### **7. Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Job Performance Dimediasi Intrinsic Motivation**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* tidak memediasi hubungan variabel *workplace spirituality* dengan *job performance*, karena dari nilai T-statistic senilai 0,338 lebih rendah dari 1,96 serta p-values senilai 0,368 lebih tinggi dari 0,05. Maka dari itu, hipotesis ketujuh pada penelitian ini H7 ditolak dan H0 diterima. Artinya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan *job performance* tidak dimediasi oleh motivasi intrinsik, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang tinggi antara *workplace spirituality* terhadap *job performance* tidak tergantung pada peningkatan motivasi intrinsik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suciariani & Pangabea<sup>43</sup>, hasil penelitian menyatakan *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity* melalui pedimediasi *intrinsic motivation*. Tetapi,

---

<sup>42</sup>Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

<sup>43</sup>Suciariani dan Mutiara Sibarani Pangabea, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 96–117.

hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitiannya Ranasinghe & Samarasinghe<sup>44</sup>, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja inovatif. Ketika motivasi intrinsik tinggi, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap perilaku kerja inovatif. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewinta *et.al.*<sup>45</sup>, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* diketahui memediasi pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *innovative work behaviour*.

Menurut teori sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kondisi kerja sangat penting dalam konteks ini. Situasi yang ideal adalah karyawan merasa puas dengan kondisi dan lingkungan kerja mereka. Pentingnya lingkungan kerja dalam hal meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan.<sup>46</sup> Dengan demikian, ditolakny hipotesis ketujuh dapat dipahami bahwa tidak diperlukan motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan *job performance*. Dengan kata lain, meskipun terdapat tingkat spiritualitas tertentu di tempat kerja, dorongan intrinsik yang lebih tinggi tidak dianggap sebagai penyebab utama hubungan antara spiritualitas dan *job performance*. Ada kemungkinan bahwa ada elemen lain yang dampaknya yang signifikan atau langsung terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan *job performance*.

---

<sup>44</sup>Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

<sup>45</sup>Lulu Pearla Dewinta, B. Medina Nilasari, dan M. Nisfiannoor, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial," *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 754–69.

<sup>46</sup>Adriana Anamaria Davidescu et al., "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability* 12 (2020): 1–53.