PENGARUH MOTIVASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK MALUKU MALUT

Oleh
Ode Aulia Rahim
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Abdul Azis Kataloka Ambon
Email: odeauliarahim@gmail.com

Article History:
Received: 10-05-2025
Revised: 08-06-2025
Accepted:13-06-2025

Keywords:
Motivasi, Etika Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

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

PENDAHULUAN

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

Tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk mengembangkan ketrampilan serta membentuk karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka (Fadili et al., 2018). Dengan selalu mengembangkan sumber daya manusia, sebuah perusahaan tentunya akan lebih mudah untuk meraih *goal* atau tujuan dengan merealisasikan visi misi perusahaan. Dan juga karena banyaknya kompetitor dengan daya saing yang tinggi, hal itu akan mendorong sebuah perusahaan

untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semua aspek penting dalam perusahaan, terlebih pada aspek sumber daya manusianya. Jadi dengan kata lain, bahwasannya manusialah yang menjadi faktor penentu karenaditangan tersebut, sebuah tujuan perusahaan akan dapat terwujud dengan merealisasikan sebuah ide dan inovasi (Hasibuan, 2019).

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

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

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan berkaitan dengan sikap profesional dari karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri, yang diharapkan mampu bertanggung jawab dalam segala situasi dan selalu ingat terhadap visi dan misi awal perusahaan sebagai jalan untuk meraih tujuan perusahaan (Syarifuddin,2019). Dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut perlunya peningkatan kinerja yang harus diterapkan dalam perusahaan.

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

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

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

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi yaitu penelitian Suwanto (2019) ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan motivasi lebih, maka karyawan tersebut dapat bertanggung jawabatas pekerjaannya dengan baik dan berusaha maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil ini juga sejalan oleh penelitian sebelumnya oleh Festiningtyas & Gilang (2020), Guruh (2019), Nugroho (2021) serta Supriyanto & Mukzam, n.d.(2018) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rahman (2018) dan Lihawaetal.,(2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sekalipun karyawan tersebut mendapatkan motivasi yang besar dari luar, namun jika karyawan tersebut tidak dapat bekerja sendiri tanpa bergantung pada orang lain, maka motivasi tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebagai badan yang bertanggung jawab langsung mengelola sumber daya manusia diharapkan mampu menaikkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni etika kerja. Dengan adanya etika kerja dapat menjadi acuan yang digunakan oleh individu atau perusahaan saat bekerja, agar kegiatan yang dilakukan tidak menimbulkan kerugian bagi individu atau lembaga lainnya, hal itulah yang menjadikan etika kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang beretika kerja baik tentunya dapat bekerja dengan optimal sesuai norma atau aturan dalam pekerjaannya, sehingga dengan adanya etika kerja yang diterapkan, akan menjadikan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tanggung jawabnya.

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

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

Penelitian lain oleh Devina (2020), Rachman(2018) dan Tanjung (2020) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Azizah dan Ma'rifah (2018) etika kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Banyak penelitian yang menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi antara ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja. Hal itu didukung oleh penelitian dari Ihsani dan Wijayanto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

sebagai mediator motivasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Tabel 1. Presentase Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Bank Maluku Malut

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

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Penelitian ini juga dilatarbelakangi adanya fenomena yang memeperlihatkan adanya penurunan kinerja pada karyawan pada PT Bank Maluku Malut yang mana permasalahan tersebut harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang biasanya dikeluhkan seperti pemberian motivasi, etika kerja antar karyawan maupun pada atasan dan bawahan serta kepuasan kerja merupakan hal atau faktor yang menjadi indikasi permasalahan kinerja karyawan di PT Bank Maluku Malut ini.

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

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

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk. (2019), motivasi yaitu "*supply of driving force* yang mengembangkan passion terhadap pekerjaan seseorang yang selanjutnya bisa bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berintegritas dengan semua usahanya untuk memperoleh

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

pemenuhan". Inspirasi atau motivasi adalah kekuatan pendorong di balik setiap usaha produktif. Menurut Robbins (2018) "Motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan terus berjalan sampai mereka mencapai tujuan mereka". Demikian pula motivasi kerja ialah sesuatu yang melahirkan dorongan, dorongan kegairahan kerja, dan sebagainya, seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti.

Motivasi bisa diibaratkan seperti percikan api yang menyala yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sudah pasti bahwa setiap perusahaan bertujuan untuk sukses. Manusia memiliki peran penting dalam membuat kemajuan menuju tujuan Karena motivasi orang mendorong perilaku mereka di tempat kerja, atau perilaku adalah cerminan motivasi yang paling simple, memahami motivasi individu yang bekerja di perusahaan sangat penting untuk membuat mereka mematuhi apa yang diinginkan organisasi.

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

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

Tujuan Motivasi

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

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

Prinsip Motivasi

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

1. Prinsip Keterlibatan. Memberikan suara kepada pekerja dalam menetapkan prioritas organisasi dapat memberikan keajaiban bagi semangat kerja.

2. Panduan untuk Ekspresi yang Efektif. Ketika para pemimpin memberikan informasi yang lengkap dan akurat kepada tim mereka, ada baiknya mendorong mereka untuk mulai mengerjakan tugas yang ada.
3. Gagasan. Untuk memberikan pujian kepada bawahan atas usaha mereka Seorang pemimpin yang baik memahami bahwa anggota timnya memiliki kepentingan pribadi untuk sukses.
4. Delegasi tanggung jawab sebagai konsep manajemen. Atasan mendelegasikan kemampuan pengambilan keputusan kepada setiap karyawan sehingga mereka dapat membuat pilihan atas pekerjaan mereka setiap saat.
5. Memberi Perhatian. Sebagai prinsip pemimpin menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dituntut dari mereka.

Indikator-indikator Motivasi

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

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

Etika Kerja

Pengertian Etika Kerja

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

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

Fungsi Etika Kerja

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

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

(2017), adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan Etos kerja dapat memotivasi orang untuk mengambil tindakan, baik itu secara individu maupun sebagai tim, sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Penggairah dalam aktivitas Apakah bekerja sendiri atau dengan orang lain, etos kerja dapat menanamkan lebih banyak semangat untuk menyelesaikan sesuatu dan menghasilkan hasil yang dituju.
2. Penggerak Etos kerja dapat menginspirasi karyawan untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan mereka, yang mengarah pada pembentukan komitmen bersama untuk mencapainya.

Indikator-indikator Etika Kerja

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

1. Bertanggung jawab
   Setiap tugas harus diselesaikan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Bertanggung jawab adalah memikul semua tanggung jawab dan beban kerja yang digariskan oleh kebijakan perusahaan.
2. Kerja yang positif
   Setiap pekerja harus mengembangkan praktik untuk secara konsisten memberikan perhatian penuh pada tugas-tugas produktif. Etos kerja yang sehat dapat dipupuk melalui membina relasi yang sangat baik dengan co-worker dan manajemen.
3. Disiplin kerja Akan ada ketertiban yang lebih baik dan moral yang baik di tempat kerja jika karyawan disiplin.
4. Tekun Seseorang dengan etos kerja yang kuat percaya pada pekerjaannya dengan sepenuh hati, melakukannya dengan dedikasi, dan tidak pernah membiarkan apapun menghalangi kinerjanya.
5. Pendidikan Kualitas sumber daya manusia dan pencapaian pendidikan terkait erat dan tidak dapat dianggap terpisah satu sama lain. Dengan lebih banyak orang tersedia, etos kerja yang kuat secara alami akan berkembang.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

Wahyudi (2016) menyatakan bahwa kinerja di tempat kerja merupakan konsekuensi akhir dari upaya individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Standar kinerja pada pekerjaan adalah kriteria yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hariandja dan Hardiwati (2002) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil atau

keberhasilan yang disebabkan oleh kegiatan operasional suatu perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Menurut Bangun (2012), kinerja yaitu hasil akhir dari upaya pekerja dalam memenuhi kriteria pekerjaan. Kata "kinerja" digunakan untuk menggambarkan hasil akhir dari suatu prosedur yang dievaluasi pada priode yang telah disepakati. Syukur (2019) Ketika seorang karyawan melakukan tugas sesuai dengan kewajibannya, kinerjanya merupakan penjumlahan dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Istilah "kinerja" mengacu pada hasil terdokumentasi dari tugas dan aktivitas yang ditugaskan dari waktu ke waktu. Menurut Yusuf (2019), "Kinerja kerja (atau prestasi) adalah hasil akhir dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya dan yang membutuhkan tingkat pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kejujuran tertentu, serta jumlah waktu tertentu."

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

Penilaian Kinerja Karyawan

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

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

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

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

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin, etika kerja) merupakan dua karakteristik yang menentukan kinerja (Sedarmayanti, 2017). Disiplin di tempat kerja mengacu pada kesadaran dan kenyamanan dengan aturan perusahaan dan konvensi sosial, sedangkan motivasi mengacu pada dorongan batin yang

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

mendorong seseorang untuk mengambil tindakan sadar atau tidak sadar menuju suatu tujuan, merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Serta etika kerja yang berarti kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepatdi tempat kerja.

2) Pendidikan, transmisi akumulasi kebijaksanaan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pendidikan formal.
3) Keterampilan, keterampilan yang diasah untuk mencapai tujuan seseorang dalam jumlah waktu dan usaha tertentu.
4) Manajemen kepemimpinan, manajemen SDA meliputi langkah-langkah pengawasan, perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian.
5) Gaji dan kesehatan, upah yang diberikan kepada karyawan atas terselesainya sebuah tugas atau tanggung jawab.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

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

Kualitas Kerja

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

Kuantitas Keluaran,

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

Ketepatan Waktu

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

Efektifitas

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

Kemandirian.

Tingkat kemandirian seseorang dalam pekerjaan diukur dari seberapa baik mereka dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan rekan kerja atau atasan (Robbins, 2016). Ada beberapa indikator kinerja karyawan, termasuk kualitas dan kuantitas tenaga kerja mereka, keandalan dan inisiatif mereka dalam pekerjaan, dan ketepatan waktu mereka. Pekerja

mandiri adalah mereka yang dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa diawasi oleh atasan atau rekan kerja dan yang dapat menangani tanggung jawab mereka tanpa masukan orang lain.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

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

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

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

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

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
   Tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaannya tergantung pada sejauh mana persyaratan mereka dapat dipenuhi oleh tugas dan tanggung jawab posisi mereka.
2) Perbedaan (*Discrepancies*)
   Individu akan kecewa jika harapannya lebih tinggi dari keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya, tetapi mereka akan senang jika manfaat yang diterima melebihi harapannya.
3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
   Karyawan merasa puas ketika pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan keyakinan dan prinsip mereka dengan baik.
4) Keadilan (*Equity*)
   Kebahagiaan pekerja tergantung pada persepsi mereka mengenai perlakuan secara adil di tempat kerja.
   Komponen genetik (*Genetic components*)
   Oleh karena itu, selain fitur lingkungan kerja, variasi individu memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja sebagai akibat dari atribut pribadi dan variabel keturunan.

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

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) Sejauh mana seseorang merasa keahliannya diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dan sejauh mana dia menganggap pekerjaan itu menantang atau tidak keduanya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.
2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)
   Karyawan lebih mungkin merasa puas dengan atasan mereka ketika ada

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

hubungan fungsional dan interpersonal. Seberapa baik manajer memfasilitasi pencapaian karyawan dari tujuan penting yang berhubungan dengan pekerjaan tercermin dalam kualitas koneksi fungsional mereka dengan karyawan tersebut. Relasi interpersonal dilandaskan pada sikap dan nilai dasar yang sama, seperti memiliki asumsi hidup yang sama.Teman sekerja (*workers*) Rekan kerja adalah mereka yang berinteraksi dengan karyawan di tempat kerja, apakah mereka melakukan tugas yang sama atau berbeda.

3) Promosi (*promotion*)
   Salah satu indikator kepuasan kerja adalah tersedianya kesempatan promosi.
4) Gaji atau upah (*pay*)
   Relevan dalam menentukan apakah suatu organisasi memenuhi persyaratan personelnya atau tidak.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

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

1. Upah
   Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan akan diberi imbalan uang dan bahkan mungkin melihat kenaikan gaji mereka.
2. Promosi
   Kebijakan promosi harus dijalankan dengan baik, agar semua pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk maju, dan faktor ini menilai seberapa penting bagi karyawan.
3. Supervisi
   Tingkat kepuasan karyawan terhadap penyelianya dapat diukur dari bagaimana perasaan mereka tentang sikap suportif, pengertian, hangat dan menyenangkan atasan mereka, serta bagaimana mereka dipuji atas kinerja yang sangat baik dan perhatian yang diberikan.
4. Benefit
   Apakah manfaat tambahan didistribusikan secara adil dan proporsional di antara pekerja merupakan indikator kunci kepuasan karyawan terhadap organisasi.
5. *Contingent rewards*
   Kepuasan dengan kompensasi berbasis kinerja adalah indikator kunci seberapa baik bisnis mampu memotivasi tenaga kerjanya dan mengakui pekerjanya atas kontribusi yang mereka buat untuk kesuksesan organisasi.
6. *Operating procedur*
   Aturan dan regulasi tempat kerja, termasuk faktor-faktor seperti biokrasi dan beban kerja, merupakan kontributor utama ketidakpuasan karyawan dan rendahnya kepuasan kerja
7. *Co-workes*
   Mengukur kepuasan antar rekan kerja seperti kerukunan dan saling melengkapi

antar rekan kerja.

8. *Nature of work*
   Faktor terkait pekerjaan yang menilai seberapa besar seorang karyawan menikmati pekerjaan mereka.
9. *Comunication*
   Memiliki sistem yang baik untuk komunikasi internal membantu setiap orang mengetahui tanggung jawab mereka dan kejadian di dalam perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

1. *Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan*

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

Selain temuan Suwanto (2019), temuan Festiningtyas & Gilang (2020), Guruh (2019), Nugroho (2021), dan Supriyanto & Mukzam (2018) semuanya menguatkan gagasan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif atau substansial. berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Hubungan Antara Etika Kerja dan Kinerja Karyawan Perlunya moral di tempat kerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap karyawan harus memiliki etika yang baik dalam bekerja; dalam konteks ini, moral mengacu pada tindakan yang tidak diminta seperti kebaikan dan kemurahan hati (2017).

Hal ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya oleh Aini (2020) dan Suriani (2018) yang menunjukkan bahwasannya etika kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

2. *Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja*

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

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Lantara (2018), Rekasiwi (2014), dan Surodilogo (2018), yang semuanya menyimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

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

3. *Hubungan Antara Etika Kerja dan Kepuasan Kerja*

Etika kerja memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja karyawan. etika kerja dapat menjadi cerminan dari perilaku dan sikap karyawan terhadap berbagai bidang pekerjaan, etika kerja berdampak besar terhadap kepuasan kerja, ketika etika kerja mengalami penurunan, hal tersebut menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan juga sebaliknya (Zufrizen, 2021).

Hal itu juga didukung oleh penelitian Devina (2020), Rachman (2018) dan Tanjung (2020) menyimpulkan bahwa etika kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari hasil refleksi dari pekerjaan atau pengalaman mereka. Dengan tingkat kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bererja. Hal ini didukung oleh analisis Fadhil dan Mayowan (2018) yang menguraikan pengaruh positif kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Klaim ini juga didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Ihsani dan Wijayanto (2020) dan Paparang et al. (2021), keduanya menyimpulkan bahwa pekerja yang bahagia memiliki kinerja yang lebih baik yangberarti dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan, akan membuat kinerja karyawan tersebut ikut meningkat.

4. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

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

Oleh sebab itu karyawan harus memilki semangat dan dorongan dalam bekerja yang dengan itu akan meningkatkan kinerja karyawan nantinya, dengan motivasi dari dalam maupun luar akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.

5. *Hubungan Antara Etika Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.*

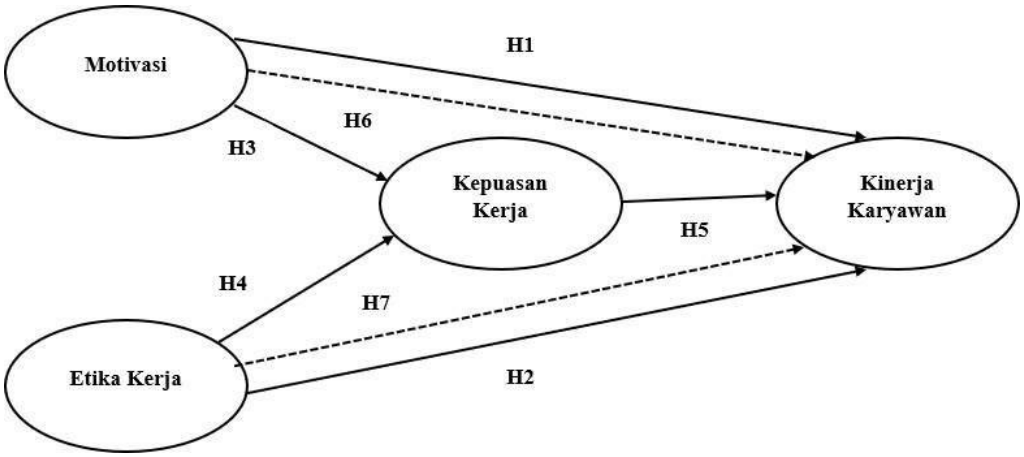
Etika kerja erat kaitannya dengan sikap di tempat kerja didasarkan pada

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

Oleh karena itu seorang karyawan diharapkan bekerja dengan jujur dan memiliki etika yang baik dalam bekerja. etika kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan dapat tercipta darietika kerja yang baik.

6. *Kerangka Konseptual.*

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

: pengaruh langsung

: pengaruh tidak langsung

H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Maluku Malut

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

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

H4: Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BankMaluku Malut.

H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Maluku Malut

H6: Terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Maluku Malut

H7: Terdapat pengaruh antara etika kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Maluku Malut

METODOE PENELITIAN

1. *Jenis dan Pendekatan Penelitian*

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

2. *Lokasi Penelitian*

Pada penelitian kali ini, lokasi yang dipilih yakni PT Bank Maluku Malut yang terletak di jalan Pattimura Ambon. Peneliti memilih PT Bank Maluku Malut tersebut

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

dikarenakan adanya kesesuaian fenomena yang terjadi di perusahaan tersbut dengan variabel yang akan diteliti. Yakni fenomena yang memeperlihatkan adanyapenurunan kinerja pada karyawan pada PT Bank Maluku Malut yangmana permasalahan tersebut harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang biasanya dikeluhkan seperti pemberian motivasi,etika kerja antar karyawan maupun pada atasan dan bawahan serta kepuasan kerja merupakan hal atau faktor yang menjadi indikasi permasalahan kinerja karyawan di lokasi tersebut.

3. *Populasi dan Sampel*

1) Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada seluruh jumlah individu yang akan dianalisis. Satuan-satuan itu bisa berupa orang, organisasi, objek dan sebagainya (Djarwanto, 1994: 420). Yang kemudian peneliti menetapkan ada 111 orang karyawan di PT Bank Maluku Malut sebagai populasi dalam penelitian ini.

2) Sampel

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

4. *Teknik Pengambilan Sampel*

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

5. *Data dan Jenis Data*

1) Data

Berikut data yang dipakai menurut cara memperolehnya:

1. Data kuantitatif
   Data dikumpulkan dari PT Bank Maluku Malut dan disajikan secara numerik, termasuk jumlah karyawan dan informasi lain yang berguna untuk penelitian ini.
2. Data Kualitatif
   Selain data numerik, materi yang dikumpulkan dari PT Bank Maluku Malut untuk penelitian ini mencakup deskripsi perusahaan, hasil kuesioner, dan data yang dikumpulkan dari pihak ketiga.

2) Jenis Data

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

2. Data sekunder

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

6. *Teknik Pengumpulan Data*

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

1. Peneliti melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Hal ini dilakukan agar dapat memperolah gambaran menyeluruh tentang budaya di tempat kerja, hubungan antar karyawan dan faktor lainnya.
2. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Bank Maluku Malut yang mencakup pernyataan tentang motivasi, etika kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Daftar pernyataan pada kuesioner yang terlampir dijawab menggunakan skala likert (*likert scale*), dengan jawaban 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), dan 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) (sangat setuju).

7. *Definisi Operasional Variabel*

Berikut adalah gambaran fungsional dari penjelasan variabel dan indikatornya:

a. Motivasi kerja : Motivasi karyawan mengacu pada dorongan batin yang memotivasi seseorang untuk memberi yang terbaik dalam menjalankan perannya sebagai karyawan di PT Bank Maluku Malut Adapun indikatornya yaitu:
   1. Kebutuhan fisik, artinya kebutuhan akan sarana serta fasilitas yang didapatkan bagi karyawan di tempat mereka bekerja.
   2. Kebutuhan akan rasa aman, artinya kebutuhan mengenai perlindungan terhadap karyawan bahwasannya karyawan harus dilindungi dari bahaya dan bentuk stres lainnya.
   3. Kebutuhan sosial, artinya memenuhi kebutuhan berdasarkan kepentingan bersama, termasuk kerja tim dan moral di tempat kerja.
   4. Kebutuhan akan harga diri, artinya kebutuhan akan pengakuan terhadap capaian prestasi yang dilakukan oleh karyawan.
   5. Kebutuhan aktualisasi diri, artinya dorongan seorang karyawan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.
b. Etika Kerja : Definisi "etika kerja" sebagai seperangkat standar panduan untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada seperangkat nilai dan prinsip moral bersama. Adapun indikatornya yaitu:
   1. Bertanggung jawab, dalam arti sadar akan tugas sebagai karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, merupakan salah satu tandanya.
   2. Kerja yang positif, dimana para karyawan secara rutin melakukan tugas-

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

tugas yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi.
3. Disiplin kerja, disiplin di tempat kerja mengacu pada pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan.
4. Tekun, artinya kesadaran karyawan akan totalitas terhadap pekerjaannya.
5. Pendidikan, artinya karyawan perlu peningkatan kualitas SDM, sehingga akan sejalan dengan etika kerja yang positif.

c. Kinerja Karyawan : hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diatur oleh PT Bank Maluku Malut. Adapun indikatornya yaitu :
1. Kualitas kerja, didefinisikan sebagai ukuran seberapa puas karyawan perusahaan dengan kinerja mereka sendiri pada pekerjaan tertentu.
2. Kuantitas, dalam hal jumlah unit kerja yang dilakukan oleh para karyawan.
3. Ketepatan waktu, atau kecepatan karyawan melakukan tugas.
4. Efektivitas, pemanfaatan sumber daya yang efisien untuk memperoleh hasil maksimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
5. Kemandirian, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaanya tanpa pengawasan langsung atau bantuan.

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

Analisis Data

Analisis data yang dipakai oleh peneliti pada penelitian kali ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Penerapan perangkat lunak SmartPLS menyederhanakan pemrosesan data, menghasilkan hasil

yang lebih cepat dan lebih akurat (Mukhtazar, 2020). PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Model penelitian dalam SmartPLS dibagi menjadi dua, yaitu *outer model* (*Measurement*) dan *inner model* (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

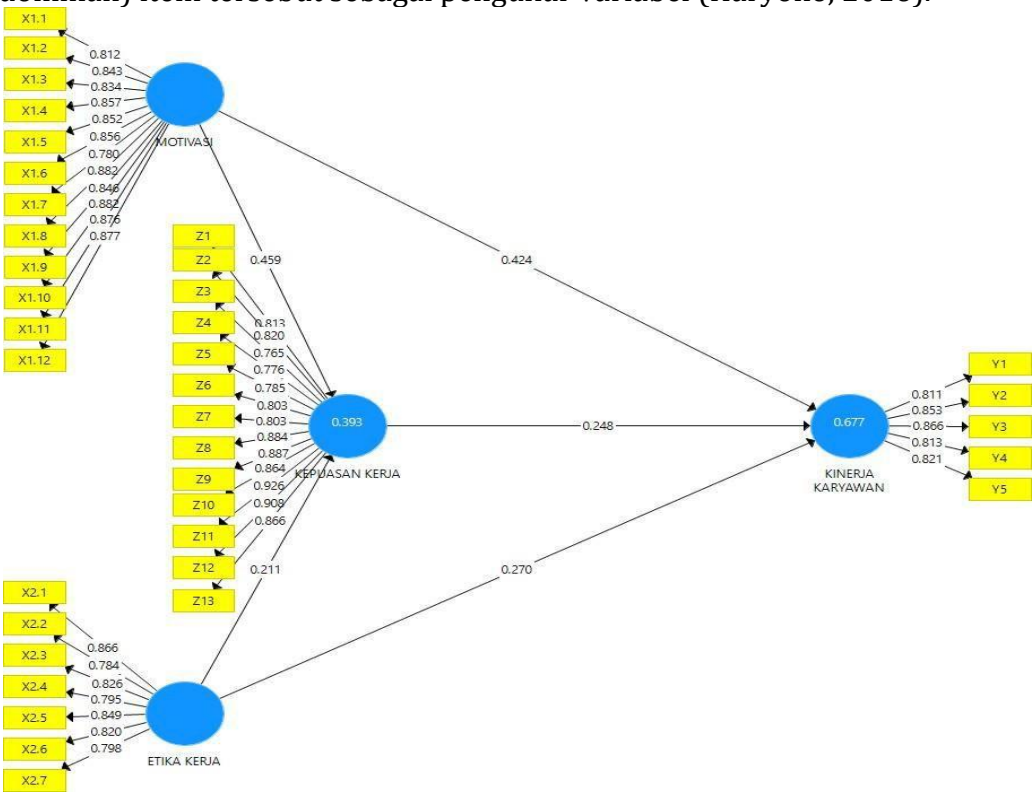
1. **Analisa Model Pengukuran *(Measurement Model)***

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

1. Validitas

1). Validitas Konvergen *(Convergent validity)*

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



Gambar 2. Outer Model

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Tabel 1. Nilai Outer Loadings

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

Y2				0.853	**Valid**
Y3				0.866	**Valid**
Y4				0.813	**Valid**
Y5				0.821	**Valid**

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

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

Tabel 2. Average Variace Extraxted (AVE)

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

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

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

2). Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity)*

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

Tabel 3. Cross Loading

	Motivasi (X1)	**Etika Kerja (X2)**	**Kepuasan Kerja (Z)**	**Kinerja Karyawan (Y)**
X1.1	**0.812**	0.640	0.563	0.597
X1.2	**0.843**	0.587	0.558	0.618
X1.3	**0.834**	0.621	0.449	0.632
X1.4	**0.857**	0.633	0.521	0.643

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

X1.5	**0.852**	0.577	0.513	0.652
X1.6	**0.856**	0.590	0.539	0.690
X1.7	**0.780**	0.556	0.532	0.677
X1.8	**0.882**	0.611	0.511	0.686
X1.9	**0.846**	0.522	0.501	0.628
X1.10	**0.882**	0.625	0.504	0.625
X1.11	**0.876**	0.669	0.521	0.649
X1.12	**0.877**	0.593	0.493	0.709
X2.1	0.645	**0.866**	0.448	0.597
X2.2	0.523	**0.784**	0.426	0.594
X2.3	0.529	**0.826**	0.386	0.508
X2.4	0.576	**0.795**	0.499	0.556
X2.5	0.544	**0.849**	0.443	0.589
X2.6	0.643	**0.820**	0.422	0.652
X2.7	0.594	**0.798**	0.447	0.525
Z1	0.469	0.465	**0.813**	0.549
Z2	0.525	0.462	**0.820**	0.541
Z3	0.439	0.308	**0.765**	0.504
Z4	0.470	0.378	**0.776**	0.509
Z5	0.396	0.318	**0.785**	0.493
Z6	0.497	0.458	**0.803**	0.536
Z7	0.503	0.438	**0.803**	0.578
Z8	0.544	0.508	**0.884**	0.559
Z9	0.486	0.499	**0.887**	0.523
Z10	0.539	0.475	**0.864**	0.551
Z11	0.570	0.521	**0.926**	0.571
Z12	0.589	0.501	**0.908**	0.612
Z13	0.579	0.520	**0.866**	0.569
Y1	0.624	0.596	0.529	**0.811**
Y2	0.623	0.565	0.575	**0.853**
Y3	0.719	0.682	0.559	**0.866**
Y4	0.592	0.502	0.573	**0.813**
Y5	0.624	0.573	0.476	**0.821**

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

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

3) Reliabilitas

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

Tabel 4. Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha

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

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

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

2.6.2 Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural *(Structural Model)* adalah model yang menghubungkan antar laten variabel melalui sistem persamaan simultan. Penilaian model struktural *(inner model)* dapat dilakukan dengan melihat *R-square* tiap variabel laten dependen. Dibawah ini hasil pengujian nilai *R-Square* menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 5. R-Square

Variabel	*R Square*
Kepuasan Kerja	0.393
Kinerja Karyawan	0.677

Sumber: Output Smart PLS, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, variabel motivasi dan etika kerja memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.393 atau 39,3%, serta pada variabel motivasi, etika kerja dan kepuasan kerja memberi kontribusi terhadap variasi perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0.677 atau 67,7%.

7. ***Pengujian Hipotesis***

Data yang telah diolah digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. UJi hipotesis dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat t-statistik dan p- value. Pengaruh antar variabel signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari (signifikan

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

5% dari t tabel) 1,96. Hipotesis dapat diterima jika p-value < 0,05. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil *output path coefficients* dan *indirect effect*.

a. *Pengujian Secara Langsung*

Tabel 6. Path Coefficients

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

Sumber: *Output Smart PLS*, data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,424, nilai *t-statistik* sebesar 4,532 > 1,96 dan nilai *p values* 0,000 < 0,05. Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.
2. H2: Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,270, nilai *t-statistik* sebesar 2,906 > 1,96 dan nilai *p values* 0,004 < 0,05. Maka variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H2 diterima.

3. H3: Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,459, nilai *t- statistik* sebesar 5,244 > 1,96 dan nilai *p values* 0,000 < 0,05. Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H3 diterima.
4. H4 : Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja
   Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,211, nilai *t-statistik* sebesar 2,358 > 1,96 dan nilai *p values* 0,019 < 0,05. Maka variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.
5. H5: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
   Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,248, nilai *t-statistik* sebesar 4,164 > 1,96 dan nilai *p values* 0,000 < 0,05. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini H5 diterima.

b. *Pengujian Secara Tidak Langsung*

Tabel 5. *Specific Indirect Effect* (Efek Mediasi)

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

Sumber: Output Smart PLS, data Primer diolah, 2025

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

6. H6: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
   Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,114, nilai *t-statistik* sebesar 3,487 > 1,96 dan nilai *p values* 0,001 < 0,05. Maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini H6 diterima.
7. H7: Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

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

KESIMPULAN

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

SARAN

1. Saran untuk PT. Bank Maluku Malut
   Diharapkan dapat memberikan motivasi serta pemberian contoh etika yang baik dalam bekerja agar karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
   Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan research lebih lanjut terkait pengaruh motivasi, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menambahkan faktor-faktor lain dikarenakan masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adam, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia | Jurnal Ekonomi KIAT. https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/7407

[2] Aini, L. N. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial, 2(1), Article 1.

[3] https://prosiding.polinema.ac.id/sngbs/index.php/sngbs/article/ view/290 Aini, N., Nurtjahjani, & Dhakirah. (2020). Etika Kerja"Sumber Daya Manusia"

[4] (Vol. 2). Bumi Aksara.

[5] Arifin et al. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1).

[6] Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen), 1(2), Article 2.https://doi.org/10.31002/rn.v1i2.715
[7] Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia.Bangun, A. (2012). Sumber Daya Manusia. Gramedia.
[8] Damayanti, M. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS BandarLampung). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.
[9] Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 11(2), Article 2. https://doi.org/10.36975/jeb.v11i2.263
[10] Devina, U. (2020). Pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
[11] Dewi, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama.
[12] Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris,Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. Yayasan Prima Agus Teknik.
[13] Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatanproduktivitas pegawai. Grasindo. https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/repository.unpar.ac.id/handle/123456789/1726
[14] Hasibuan. (2014). Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan | OPAC Perpustakaan Nasional RI. https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827
[15] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara. Hidayat. (2008). Kinerja Islami. Grasindo.
[16] Husna, A., & Suryana, B. (2017). Metodologi Penelitian Statistik.
[17] Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee performance. Dinasti International Journal of Digital Business Management 1(4),492-502. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.350
[18] Jayanti. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. 5(2), 27.
[19] JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), Article 1. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365
[20] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), Article 1. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551
[21] Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). 10(1).