

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

Nama : Rindiani Hendriko
NPM : 2105160007
Program Studi : Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 13 Juni 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

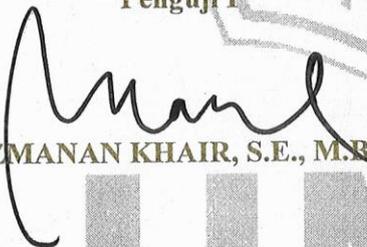
Nama : RINDIANI HENDRIKO
N P M : 2105160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


HAZMANAN KHAIR, S.E., M.B.A., Ph.D


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

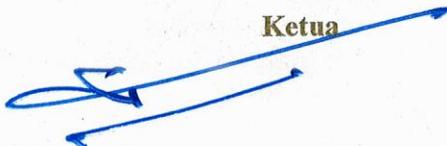

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E. M.Si.



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

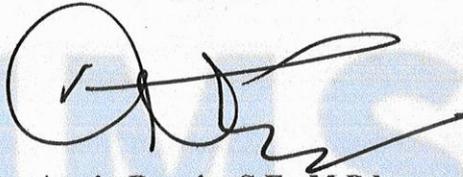
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RINDIANI HENDRIKO
N.P.M : 2105160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Mei 2025

Pembimbing Tugas Akhir



Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.



Dr. H. Danuri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rindiani Hendriko
 NPM : 2105160007
 Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan berpedoman kepada buku Panduan Penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi, UMSU dan PUERI. Perbaiki dan sempurnakan rumusan kata pada halaman judul, abstrak, kata pengantar dan Daftar Isi	19/03-25/03	
Bab 2	Perbaiki dan sempurnakan kerangka konseptual dan hipotesis perbaiki dan sempurnakan gambar kerangka konseptual	21/03-25/03	
Bab 3	Perbaiki dan sempurnakan definisi operasional definisi Operasional menggunakan kata-kata penulis yang berasal dari beberapa pendapat yang dijadikan sebagai kesimpulan lengkap dengan indikator menurut pendapat ahli. tambahkan kata data atau model di Bab-III	28/04-25/04	
Bab 4	Perbaiki dan sempurnakan selubung tabel serta penulisan untuk hasil berupa matriks matriks variabel	02/05-25/05	
Bab 5	Kesimpulan tidak boleh menggunakan angka-angka, sesuai susunan dengan hasil dan temuan penelitian	6/05-25/05	
Daftar Pustaka	Gunakan Software Mendeley. Periksa kembali beli ulang e-jas pengisian tanda baca dan ketengkapan lampiran tugas akhir	6/05-25/05	
Disetujui dan Meja Baku	Acc disetujui dan 6/05 2025	6/05-25/05	

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Medan, Mei 2025
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing


 Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.


 Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rindiani Hendriko
NPM : 2105160007
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rindiani Hendriko

ABSTRAK
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA**

Rindiani Hendriko

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email : rindianihendriko05@gmail.com

Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja antara lain kurangnya rasa kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan akibat minimnya apresiasi terhadap kontribusi pegawai, serta lemahnya rasa kepemilikan terhadap tugas yang diberikan, yang membuat pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban. Selain itu, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis memicu konflik internal yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Kurangnya internalisasi nilai-nilai religius seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab juga turut memengaruhi etos kerja pegawai. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan menyebabkan target organisasi tidak tercapai, ditambah lagi dengan tidak adanya indikator penilaian kinerja yang jelas dan terukur, yang menyulitkan dalam mengidentifikasi capaian kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan eksplanatory. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden yang merupakan pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan dokumentasi menggunakan Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai ($\text{Sig} = 0,037 < 0,05$), adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai ($\text{Sig} = 0,020 < 0,05$), adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), adanya pengaruh religiusitas terhadap ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), kemudian adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening ($\text{Sig} = 0,001 < 0,05$) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, lalu adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening ($\text{Sig} = 0,003 < 0,05$) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Kesimpulan penelitian ini adalah lingkungan kerja, religiusitas, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian lingkungan kerja dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Religiusitas, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND RELIGIOSITY ON PERFORMANCE EMPLOYEES
WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE
IN OFFICE OF DEVELOPMENT BAPPELITBANG OF THE SUMATRA PROVINCIAL

Rindiani Hendriko

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University
Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia*

Email: rindianihendriko05@gmail.com

Common problems that often occur in the workplace include a lack of job satisfaction due to minimal appreciation for employees' contributions, as well as a weak sense of ownership over assigned tasks, leading employees to work merely to fulfill obligations. In addition, disharmonious relationships among employees often trigger internal conflicts that negatively impact work productivity. The lack of internalization of religious values such as discipline, honesty, and responsibility also affects employees' work ethic. Delays in completing tasks result in organizational targets not being achieved, further compounded by the absence of clear and measurable performance indicators, making it difficult to identify good or poor performance outcomes. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of the work environment on employee performance, the influence of religiosity on employee performance, the influence of motivation on employee performance, the influence of work environment on employee performance through motivation, the influence of religiosity on employee performance through motivation. In this study, an associative research type was used using an explanatory approach. The sample in this study amounted to 96 respondents who were employees of the North Sumatra Provincial Government Planning, Research and Development Agency. The data collection technique uses a list of statements such as questionnaires and documentation using Partial Least Square (SmartPLS). The research results indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, and that religiosity also affects employee performance (Sig = 0.037 < 0.05). Furthermore, there is an influence of religiosity on employee performance (Sig = 0.020 < 0.05), a significant influence of the work environment on motivation (Sig = 0.000 < 0.05), and a significant influence of religiosity (Sig = 0.000 < 0.05). Additionally, motivation has a significant effect on employee performance (Sig = 0.000 < 0.05). The study also found that the work environment affects employee performance through motivation as an intervening variable (Sig = 0.001 < 0.05), indicating that motivation significantly mediates the effect of the work environment on employee performance. Moreover, religiosity influences employee performance through motivation as an intervening variable (Sig = 0.003 < 0.05), indicating that motivation plays a significant role in mediating the influence of religiosity on employee performance at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency of the Provincial Government of North Sumatra. The conclusion of this study is that the work environment, religiosity, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the work environment and religiosity also have a positive and significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Work Environment, Religiosity, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, semangat, saran, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orangtua Penulis, Alm. ayahanda Hendriko, semoga husnul khotimah dan ditempatkan di surga Allah Aamiin, kemudian Ibunda Rismawaty Sibarani, S.sos yang selalu mendo'akan, memberikan semangat dan dukungan baik berupa moril maupun materil dan juga buat semua pengorbanan yang telah diberikan, motivasi utama penulis untuk terus berprestasi dan berusaha menjadi yang terbaik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Dr. Hasrudy Tanjung M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Aswin Bancin S.E., M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan petunjuk, pengarahan, bimbingan, dan bantuan dari awal sampai selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
10. Kepada saudara perempuanku yaitu Rimelvi Hendriko S.M terima kasih sudah banyak membantu dan memberikan dukungan dalam kesulitan-kesulitan yang dialami penulis selama menyelesaikan skripsi, dan kepada keponakan

tersayang Revandra Alfian yang sudah memberikan semangat dan hiburan di hidup penulis.

11. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat penulis, Rahma Migraini, Bela Monika, dan Dimas Ridho Prasetyo yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini
12. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Kelas Manajemen A pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
13. Terima kasih kepada sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di lauhul mahfuz. Sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai upaya memantaskan diri, semoga kita berjumpa di versi terbaik kita masing-masing.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, Mei 2025
Penulis,

Rindiani Hendriko
NPM: 2105160007

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	23
2.1.4 Religiusitas	31
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.2.2 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.2.3 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja pegawai	41
2.2.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja	38
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.....	44
2.2.7 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.....	46
2.3 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2 Defenisi Operasional Vriabel.....	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.3.1 Tempat Penelitian.....	53
3.3.2 Waktu Penelitian.....	53

3.4 Populasi Dan Sampel.....	54
3.4.1 Populasi.....	54
3.4.2 Sampel.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1 Analisis Outer Model.....	59
3.6.2 Analisis Inner Model.....	61
3.6.3 Uji Hipotesis.....	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	63
4.1.1.1 Identitas Responden.....	63
4.1.1.2 Jawaban Angket Responden.....	64
4.2 Analisis Data.....	76
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	76
4.2.1.1 Convergen Validity.....	76
4.2.1.2 Discriminan Validity.....	78
4.2.1.3 Composite Reliability.....	79
4.2.1.4 Cronbach's Alpha.....	79
4.2.2 Analisis Inner Model.....	80
4.2.2.1 R-Square.....	80
4.2.2.2 F-Square.....	81
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	82
4.2.3.1 Dirrect Effect.....	82
4.2.3.2 Indirrect Effect.....	83
4.2.3.3 Total Effect.....	84
4.3 Pembahasan.....	84
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	84
4.3.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Motivasi Kerja.....	85
4.3.3 Pengaruh Lingungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	87
4.3.4 Pengaruh Religiusitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	89

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.....	90
4.3.7 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.....	92
BAB 5 PENUTUP.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional variable.....	46
Tabel.3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	54
Tabel.3.3 Skala Likert.....	57
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.2 Distribusi Pendapatan Perbulan.....	63
Tabel 4.3 Distribusi Pekerjaan.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.5 Distribusi Religiusitas.....	67
Tabel 4.6 Distribusi Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 4.8 Outer Loading.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Discriminat Validity.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Composite Reliability.....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square.....	80
Tabel 4.13 Hasil Uji F-Square.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Dirrect Effect.....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Indirrect Effect.....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Total Effect.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor.....	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan daerah. Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (BAPPELITBANG) adalah lembaga yang bertanggung jawab merencanakan pembangunan yang efektif, efisien, serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Optimalisasi kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai visi dan misi lembaga ini.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan pegawai yang kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rendahnya semangat kerja serta kualitas hasil kerja yang tidak konsisten. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik, lingkungan kerja serta faktor-faktor nilai-nilai spiritual seperti religiusitas (Sutanjar & Saryono, 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena berpengaruh terhadap maju atau mundurnya organisasi maupun bagi karyawan sendiri. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan

tertentu. Kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang telah dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Zulkifli, 2022) pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang dibutuhkan. Menurut (Meilisa Amalia et al., 2023) budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi dan cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Perilaku pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat dimana mereka dibentuk oleh suatu budaya organisasi dan diharapkan budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dapat disimpulkan menjadi dua golongan, faktor yang ada pada diri individu yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu dan motivasi. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti : suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan kerja dan keluarga.

Religiusitas adalah tingkat penghayatan dan pengamalan seseorang terhadap ajaran agama yang diyakini, baik secara internal (keyakinan, nilai, dan sikap) maupun eksternal (perilaku, ibadah, dan interaksi sosial). Dalam konteks

organisasi, religiusitas mencerminkan integritas moral, etika kerja, serta kepedulian antarpegawai yang selaras dengan nilai-nilai spiritual (Michaels et al., 2021).

Fenomena yang terjadi Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa sebagian pegawai kurang menunjukkan sikap toleransi antarumat beragama, jarang mengikuti kegiatan keagamaan bersama seperti doa pagi atau peringatan hari besar keagamaan, serta masih ada yang mengabaikan waktu ibadah saat jam kerja. Kondisi ini mencerminkan belum optimalnya internalisasi nilai-nilai religius dalam perilaku kerja sehari-hari, yang berpotensi menurunkan keharmonisan dan semangat kebersamaan di lingkungan instansi. Selanjutnya ditemukan perilaku yang mencerminkan kurangnya pengamalan nilai-nilai religius, seperti sikap individualistis, kurangnya rasa tanggung jawab kolektif, serta praktik diskriminatif antarpegawai. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja, sehingga menjadi masalah penting untuk diteliti guna memperkuat etika organisasi dan solidaritas sosial di lingkungan kerja pemerintahan. Nilai-nilai religius adalah dasar moral atau nilai-nilai yang menentukan suatu tindakan benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Lebih dari itu, peran penting agama atau nilai religius dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah dibuktikan dalam berbagai penelitian.

Agama sebagai petunjuk bagi hidup manusia mengatur hubungan manusia dengan tuhan, manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungannya. Agama berperan mengurangi bahkan mencegah perilaku menyimpang, seperti : vandalisme, mencuri, penyalahgunaan narkoba, seks pra nikah, perkosaan atau penyerangan dan penyalahgunaan senjata. Pencegahan tersebut dapat dimungkinkan, karena orang yang memiliki religiusitas yang tinggi mempunyai

kendali diri (*self control*) yang kuat, sehubungan dengan ajaran agama yang diyakininya melarang perbuatan tersebut. Selain itu, ditemukan juga kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan ibadah bersama atau fasilitas ibadah yang kurang dimanfaatkan secara optimal. Hal ini mencerminkan rendahnya kesadaran spiritual di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi keharmonisan dan suasana kerja yang seharusnya didasari nilai-nilai religius.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di atas, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Serta nilai religius merupakan petunjuk bagi hidup manusia mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungannya.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal individu yang berasal dari kepuasan pribadi, seperti rasa bangga ketika pekerjaan selesai dengan baik atau keinginan untuk berkembang. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti insentif, penghargaan, atau sanksi. Kedua motivasi ini berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Namun, motivasi semata tidak cukup jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun hubungan antarpegawai. Dunia pekerjaan khususnya kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau tugas yang tidak jelas. Pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka atau menghadapi beban kerja yang tidak seimbang cenderung mengalami penurunan kinerja. Selain itu, kurangnya pengakuan atau apresiasi atas kerja keras pegawai dapat membuat mereka merasa

tidak dihargai, sementara stres yang berlebihan bisa menurunkan efektivitas kerja. Ketidakjelasan dalam sistem penilaian kinerja juga bisa menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat untuk bekerja lebih baik (Sutanjar & Saryono, 2019).

Karyawan yang memiliki religiusitas tinggi mungkin lebih disiplin, jujur, dan termotivasi, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, religiusitas juga bisa berperan dalam mengurangi stres kerja, karena nilai-nilai religius dapat membantu individu mengelola tekanan dan tantangan yang dihadapi, sehingga kinerja mereka tetap optimal. Penelitian ini dapat membantu memahami apakah religiusitas berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja dalam berbagai bidang (Marpaung et al., 2021).

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas negara, dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tunjangan. Selain itu, kepuasan kerja ASN juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, karena ASN yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan cenderung lebih produktif. Faktor-faktor lain, seperti kebijakan manajerial dan sistem penghargaan dalam menjalankan tugas administratif dan pelayanan public (Siswadi & Arif, 2021).

Dari hasil observasi pendahuluan penulis menemukan beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian khusus. Pertama, lingkungan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara fasilitas

yang disediakan dan kebutuhan pegawai, adanya diskriminasi dan kurangnya solidaritas diantara sesama pegawai. Seperti fasilitas kerja fisik dan non-fisik seperti ruang kerja yang nyaman dan memadai, akses terhadap peralatan teknologi informasi yang sesuai, sarana komunikasi internal yang efektif, serta fasilitas pendukung kesejahteraan seperti ruang istirahat, kantin, dan layanan kesehatan. Ketidaksiuaian fasilitas tersebut dengan kebutuhan pegawai dapat berdampak pada turunnya motivasi, meningkatnya kesenjangan antarpegawai, dan menurunnya solidaritas serta kinerja tim. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, tingkat religiusitas pegawai juga bervariasi, yang mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai religius diintegrasikan dalam etika kerja dan interaksi sehari-hari. Selanjutnya rendahnya motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Demikian pula halnya Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Religiusitas dan Motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: —Pengaruh Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya apresiasi terhadap kontribusi pegawai.
2. Minimnya rasa kepemilikan terhadap tugas yang diberikan, sehingga pegawai hanya bekerja sebatas penyelesaian kewajiban.
3. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, sehingga menciptakan konflik internal yang mengganggu produktivitas kerja.
4. Kurangnya internalisasi nilai-nilai religius dalam bekerja, seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab.
5. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga target yang ditetapkan organisasi tidak tercapai.
6. Tidak adanya indikator penilaian kinerja yang jelas dan terukur, sehingga sulit mengidentifikasi kinerja yang baik atau buruk.

1.3 Batasan Masalah

Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada penelitian ini, peneliti ini hanya membatasi pada variabel *motivasi kerja* sebagai variabel intervening, *lingkungan kerja* sebagai variabel bebas yang pertama, *religiusitas* sebagai variabel bebas yang kedua dan *kinerja pegawai* sebagai variabel terikat dan. Selain itu karena adanya keterbatasan peneliti, maka peneliti memakai cakupan hanya pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui religiusitas terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religius Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atas hasil penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan religius sebagai variabel intervening pada kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan pemerintah provinsi sumatera utara.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan juga sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religius Sebagai Variabel Intervening.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (benchmarks) atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Al Rosid et al., 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik kualitas hasil kerja yang dihasilkan dan dampaknya terhadap organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah motivasi, kompetensi, pengalaman, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengukuran kinerja pegawai melibatkan penilaian terhadap berbagai dimensi, termasuk ketepatan waktu, inovasi, dan keterampilan interpersonal (Herry Kurniawan, 2022).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai teori motivasi yang ada, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pengaruh lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik itu berasal dari dalam diri mereka (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik), cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung—seperti hubungan

yang baik antar rekan kerja, dukungan atasan, serta fasilitas kerja yang memadai—akan meningkatkan kinerja pegawai (Alexandro Hutagalung, 2022). Dalam hal ini, kinerja pegawai merupakan refleksi dari interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang berperan penting dalam membentuk motivasi dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya (Meilisa Amalia et al., 2023). Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki hubungan positif dengan rekan kerja serta atasan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, sistem penghargaan, serta kesejahteraan pegawai juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Sofiati, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung agar pegawai merasa termotivasi dan dapat bekerja secara efektif, yang pada akhirnya berujung pada pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut (Zulkifli, 2022), antara lain :

1. Kemampuan (Ability): Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar organisasi. Ini mencakup keterampilan teknis, kecakapan, dan pengetahuan yang relevan. Pegawai dengan kemampuan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Motivasi (Motivation): Motivasi adalah dorongan internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik) yang memengaruhi kemauan pegawai untuk bekerja. Motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih fokus pada pencapaian target kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut (Tambunan, 2023), antara lain :

1. Kemampuan dan Keterampilan: Kemampuan intelektual (IQ) dan keterampilan teknis sangat memengaruhi efektivitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki kombinasi ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.
2. Kemampuan dan Keterampilan: Kemampuan intelektual (IQ) dan keterampilan teknis sangat memengaruhi efektivitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki kombinasi ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut (Siswadi & Arif, 2021) antara lain :

1. Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kepribadian individu. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan individu lebih efektif dalam mengatasi tantangan pekerjaan.
2. Faktor Psikologis: Motivasi, persepsi, dan sikap. Persepsi positif terhadap pekerjaan meningkatkan produktivitas.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, budaya, dan kepemimpinan. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik cenderung meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan memiliki banyak manfaat bagi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut beberapa manfaat utama dari kinerja karyawan yang optimal:

1. Meningkatkan Produktivitas. Organisasi Kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan organisasi. Ketika karyawan bekerja dengan efisien dan efektif, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, yang pada gilirannya meningkatkan output organisasi.
2. Mencapai Tujuan Organisasi. Kinerja karyawan yang baik membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Dengan melaksanakan tugas dengan baik dan memenuhi target yang ditetapkan, karyawan berperan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.
3. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan . Kinerja karyawan yang optimal sering kali berhubungan langsung dengan kualitas layanan atau produk yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang dapat melayani pelanggan dengan baik akan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang penting bagi keberlangsungan dan perkembangan bisnis.
4. Mengurangi Biaya Operasional. Karyawan yang produktif dan berkinerja baik cenderung lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Ini dapat mengurangi pemborosan sumber daya, menghemat waktu, dan mengurangi kesalahan yang dapat menimbulkan biaya tambahan, seperti biaya perbaikan atau komplain pelanggan.

5. Meningkatkan Moral dan Semangat Kerja. Kinerja yang baik dapat memberi dampak positif pada moral karyawan lainnya. Ketika individu melihat rekan kerja mereka mencapai prestasi, hal ini dapat meningkatkan semangat tim dan menumbuhkan lingkungan kerja yang kompetitif namun sehat.
6. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik biasanya juga lebih berinovasi dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja yang baik bukan hanya dilihat dari seberapa cepat dan tepat seseorang bekerja, tetapi juga seberapa banyak mereka dapat memberikan ide-ide baru yang dapat memperbaiki proses atau produk yang ada.
7. Meningkatkan Reputasi Organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi akan lebih dikenal dengan reputasi baik. Hal ini dapat menarik lebih banyak calon karyawan berkualitas, serta meningkatkan hubungan dengan mitra bisnis dan pelanggan.
8. Pengembangan Karir dan Pertumbuhan Pribadi Karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik biasanya lebih cepat mendapatkan kesempatan promosi atau pengembangan karir. Ini memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya juga bermanfaat bagi organisasi.

Secara keseluruhan, manfaat kinerja karyawan sangat luas dan memengaruhi hampir setiap aspek dari jalannya organisasi, mulai dari efisiensi operasional hingga kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi di pasar.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut (Siswadi & Arif, 2021), yaitu :

1. Kuantitas Kerja: Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja: Menilai sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu: Menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Indikator kinerja pegawai menurut (Sutanjar & Saryono, 2019), yaitu :

1. Kemampuan: Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Motivasi: Dorongan yang memengaruhi kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Komitmen: Kesetiaan dan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu, seperti kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi, maupun dari luar, seperti penghargaan, gaji, dan pengakuan. Teori-teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori harapan Vroom menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu. Individu yang termotivasi

cenderung lebih produktif, memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Ena & Djami, 2021).

(Nurishlah et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi muncul, tumbuh, dan berkembang dalam diri seseorang, yang kemudian mempengaruhi individu tersebut untuk melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Dengan kata lain, motivasi intrinsik mendorong individu untuk berperilaku atau bekerja karena adanya kesadaran akan pentingnya, manfaat, atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya, tanpa memerlukan dorongan atau imbalan dari luar.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi individu untuk berusaha mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas di tempat kerja. Hal ini melibatkan faktor internal, seperti kebutuhan, minat, dan tujuan pribadi, serta faktor eksternal, seperti gaji, penghargaan, dan pengakuan. Individu yang termotivasi cenderung memiliki semangat tinggi, berusaha meningkatkan kinerja, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja dan berdampak negatif pada hasil yang dicapai (Nurishlah et al., 2023).

2.1.2.2 Faktor Faktor Motivasi Kerja

Motivasi merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melakukan suatu aktivitas, tanpa mengharapkan imbalan atau pengakuan eksternal (Anggraeni, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat beragam dan bisa berbeda antara individu satu dengan yang lainnya (Sidik et al., 2022). Di bawah ini, akan dijelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja (Linda et al., 2021) :

1. Minat dan Hasrat Pribadi adalah Salah satu faktor utama dari motivasi intrinsik adalah minat atau hasrat pribadi terhadap aktivitas yang dilakukan. Ketika seseorang memiliki minat terhadap suatu kegiatan, mereka cenderung merasa senang dan puas saat melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan tersebut memberikan kepuasan dan kebahagiaan secara langsung, tanpa memerlukan penghargaan eksternal.
2. Pencapaian Tujuan Pribadi, Ketika individu merasa berhasil atau mencapai tujuan yang mereka tetapkan, ini memberikan rasa kepuasan intrinsik. Kegiatan yang memfasilitasi pencapaian tujuan pribadi, seperti pembelajaran atau pengembangan keterampilan baru, sering kali menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat. Hal ini karena orang merasa puas dengan pencapaian mereka dan merasa bahwa mereka telah meningkatkan kemampuan diri.
3. Kebutuhan untuk Otonomi, Otonomi atau kebebasan dalam memilih cara atau metode untuk menyelesaikan suatu tugas adalah faktor motivasi intrinsik yang signifikan. Ketika seseorang memiliki rasa kontrol atas tindakannya, mereka merasa lebih terlibat dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Rasa otonomi ini dapat meningkatkan perasaan pencapaian dan kepuasan dari dalam diri.
4. Keterlibatan dan Flow, Salah satu konsep yang sangat terkait dengan motivasi intrinsik adalah *flow* (aliran), yaitu keadaan di mana seseorang merasa sepenuhnya terlibat dan tenggelam dalam aktivitas yang sedang dilakukan. Ketika seseorang mencapai keadaan *flow*, mereka merasa puas

dan tidak memikirkan hal lain, bahkan waktu pun bisa terasa mengalir dengan cepat. Hal ini memberikan dorongan motivasi intrinsik yang kuat.

5. Penghargaan dari Tugas Itu Sendiri, Tugas yang memberikan tantangan yang tepat atau yang memungkinkan individu untuk merasakan pencapaian pribadi dapat menghasilkan motivasi intrinsik. Ketika individu merasa bahwa aktivitas tersebut memiliki makna atau nilai yang penting untuk dirinya, mereka akan merasa termotivasi untuk terus melakukannya. Penghargaan dari dalam diri ini lebih terkait dengan rasa pencapaian pribadi daripada penghargaan eksternal.
6. Pentingnya Nilai dan Tujuan Pribadi, Ketika seseorang merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan sejalan dengan nilai-nilai pribadi atau tujuan hidup mereka, hal ini juga dapat menjadi faktor motivasi intrinsik. Misalnya, seseorang yang sangat menghargai pendidikan akan merasa termotivasi secara intrinsik untuk belajar, bukan karena tekanan eksternal, tetapi karena hal itu sesuai dengan tujuan hidup mereka.

2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki banyak manfaat dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam pendidikan, pekerjaan, dan pengembangan pribadi. Ketika seseorang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas karena alasan internal yang menyenangkan atau memuaskan, dampaknya dapat sangat positif, baik dalam hal kinerja (Bintoro, 2017), kesejahteraan psikologis, maupun pencapaian tujuan jangka panjang. Berikut ini adalah beberapa manfaat utama dari motivasi intrinsik beserta penjelasannya (Febriani, 2021).

1. Meningkatkan Kinerja dan Kreativitas, Salah satu manfaat utama dari motivasi intrinsik adalah kemampuannya untuk meningkatkan kinerja individu, baik di lingkungan pendidikan maupun profesional. Ketika seseorang termotivasi oleh rasa ingin tahu, minat pribadi, atau tantangan internal, mereka cenderung lebih fokus, terlibat, dan berkinerja lebih baik dalam tugas yang mereka lakukan. Selain itu, motivasi intrinsik juga mendorong kreativitas karena individu cenderung lebih berani mencoba pendekatan baru tanpa takut gagal.
2. Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Psikologis, Motivasi intrinsik berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dengan memberikan perasaan kepuasan dan makna dalam aktivitas yang dilakukan. Ketika individu merasa bahwa mereka melakukan sesuatu karena mereka ingin melakukannya dan karena itu sesuai dengan nilai-nilai atau tujuan pribadi mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dan lebih bahagia. Kepuasan ini juga mengarah pada penurunan tingkat stres dan kecemasan.
3. Memperkuat Komitmen Jangka Panjang, Motivasi intrinsik memiliki pengaruh besar pada komitmen jangka panjang terhadap aktivitas atau tujuan tertentu. Karena individu terlibat dalam suatu aktivitas karena itu menyenangkan atau berarti bagi mereka, mereka cenderung lebih bertahan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang. Ini berlawanan dengan motivasi ekstrinsik, di mana orang mungkin hanya bertahan selama ada imbalan eksternal.
4. Mengurangi Ketergantungan pada Penghargaan Eksternal, Salah satu manfaat utama dari motivasi intrinsik adalah kemampuannya untuk

mengurangi ketergantungan pada penghargaan eksternal, seperti pujian, uang, atau pengakuan. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi lebih menikmati proses dan pengalaman yang mereka jalani. Hal ini membantu mereka tetap termotivasi meskipun tidak ada penghargaan eksternal.

5. Peningkatan Keterlibatan dan Konsentrasi, Motivasi intrinsik dapat meningkatkan keterlibatan dan konsentrasi seseorang pada tugas yang sedang dikerjakan. Individu yang terlibat dalam aktivitas yang mereka nikmati dan anggap berarti cenderung lebih fokus pada tugas tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan atau hasil yang mereka capai.

Motivasi kerja memberikan banyak manfaat yang signifikan dalam kehidupan seseorang, terutama dalam meningkatkan kinerja, kreativitas, kesejahteraan psikologis, dan komitmen jangka panjang. Selain itu, motivasi intrinsik juga membantu individu mengurangi ketergantungan pada penghargaan eksternal dan memperbaiki keterlibatan mereka dalam aktivitas. Dengan demikian, penting untuk memahami dan mengembangkan motivasi intrinsik baik di lingkungan pendidikan, tempat kerja, maupun dalam pengembangan pribadi.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merujuk pada aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yang dilakukan karena minat, kepuasan, atau rasa pencapaian, bukan karena dorongan eksternal. Menurut penelitian (Ringle et al., 2016), ada beberapa indikator yang

dapat mengukur motivasi intrinsik dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, pekerjaan, dan pengembangan diri (González Olivares et al., 2020).

1. Keterlibatan dan Fokus pada Proses, Salah satu indikator utama motivasi intrinsik adalah tingkat keterlibatan atau engagement seseorang dalam suatu aktivitas. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung merasa terlibat sepenuhnya dalam aktivitas tersebut dan tidak hanya fokus pada hasil akhir. Mereka menikmati setiap bagian dari proses dan tidak merasa terganggu oleh faktor eksternal. Hal ini juga dikenal sebagai pengalaman flow, di mana seseorang merasa sangat terfokus dan tenggelam dalam tugas yang mereka lakukan.
2. Rasa Kepuasan dan Pencapaian, Rasa kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri juga merupakan indikator penting motivasi intrinsik. Individu yang termotivasi secara intrinsik merasa puas dengan proses yang mereka lakukan, bahkan tanpa adanya penghargaan eksternal. Mereka merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang mereka raih, tidak hanya karena hasil akhir, tetapi juga karena usaha dan keterlibatan dalam proses tersebut.
3. Keinginan untuk Belajar dan Berkembang, Salah satu indikator lain dari motivasi intrinsik adalah keinginan yang kuat untuk terus belajar dan berkembang. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung terlibat dalam kegiatan pembelajaran karena mereka merasa senang dengan proses belajar itu sendiri dan bukan hanya untuk mencapai hasil akhir. Mereka menunjukkan rasa ingin tahu yang tinggi dan dorongan untuk memahami lebih dalam tentang topik atau keterampilan yang sedang dipelajari.

4. Autonomi dalam Pengambilan Keputusan, Autonomi atau kebebasan untuk memilih cara atau metode untuk menyelesaikan suatu tugas adalah indikator penting dalam motivasi intrinsik. Ketika individu merasa memiliki kontrol terhadap apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat. Motivasi intrinsik meningkat ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kebebasan dalam menentukan tujuan dan cara untuk mencapainya.
5. Keinginan untuk Menyelesaikan Tugas dengan Baik, Individu dengan motivasi intrinsik memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang baik dan efektif. Mereka merasa puas dengan mencapai standar kualitas tinggi dan menganggap penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kecakapan yang tinggi. Ini tercermin dalam sikap teliti dan perhatian terhadap detail dalam pekerjaan atau tugas yang dilakukan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek yang ada di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan interaksi antara karyawan. Ini mencakup berbagai elemen, seperti kondisi fisik (misalnya, kebersihan, pencahayaan, suhu), struktur organisasi, budaya perusahaan, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan dan prosedur yang diterapkan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan kenyamanan fisik,

tetapi juga mencakup aspek psikologis yang dapat mendukung motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan (Saputra & Fernos, 2023).

Lingkungan kerja dapat dikategorikan dalam dua dimensi utama: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas, peralatan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja, Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan. Ini meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, tata letak ruang, serta peralatan yang digunakan. Pendidikan tentang pentingnya lingkungan kerja fisik yang baik sangat vital untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menjaga lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan terhindar dari masalah kesehatan jangka panjang (Cintia & Gilang, 2016) .

Sedangkan lingkungan non fisik melibatkan aspek seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja (Cintia & Gilang, 2016) ; (Saputra & Fernos, 2023). Kedua dimensi ini bekerja bersama untuk menciptakan suasana yang kondusif atau sebaliknya, bisa menjadi sumber stres dan penurunan kinerja jika tidak dikelola dengan baik (Ayunasrah et al., 2022).

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan

elemen-elemen lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai (Marbun & Jufrizen, 2022).

2.1.3.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja, motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama: faktor fisik dan faktor sosial. Berikut adalah beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana dan efektivitas kerja (Deci & Ryan, 2005):

1. **Faktor Fisik Lingkungan Kerja**, Faktor fisik mencakup kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Diantaranya 1.)Pencahaya-an: Pencahaya-an yang cukup dan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. 2.)Suhu dan Ventilasi: Suhu yang nyaman dan sistem ventilasi yang baik berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 3.)Kebersihan dan Keteraturan: Ruang-an yang bersih dan terorganisir dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan mengurangi stres. 4.)Peralatan dan Teknologi: Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai, nyaman, dan efisien, seperti komputer, kursi yang ergonomis, dan peralatan kantor lainnya, mempengaruhi produktivitas.
2. **Faktor Sosial dalam Lingkungan Kerja**, Faktor sosial berkaitan dengan interaksi antar individu di tempat kerja, yang dapat memengaruhi suasana kerja dan hubungan antar karyawan. Beberapa faktor sosial yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: 1.)Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer dapat

mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. 2.) Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung tercapainya tujuan bersama. 3.) Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan praktik yang diterima dalam organisasi membentuk budaya kerja yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. 4.) Komunikasi: Komunikasi yang jelas dan terbuka di antara karyawan dan manajer membantu meminimalkan kesalahpahaman dan menciptakan ikatan yang kuat.

3. Faktor Psikologis, Faktor psikologis dalam lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi mental dan emosional karyawan yang memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Faktor-faktor ini meliputi: 1.) Kesejahteraan Psikologis: Tingkat stres, kecemasan, atau depresi dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan. 2.) Motivasi: Faktor ini mencakup berbagai jenis motivasi, baik intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari faktor luar), yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. 3.) Otonomi dan Kontrol: Memberikan karyawan otonomi dalam pengambilan keputusan dan kontrol atas pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan.
4. Kebijakan dan Prosedur Organisasi, Kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kebijakan yang adil, transparan, dan mendukung kesejahteraan karyawan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Sebaliknya, kebijakan yang tidak

jelas atau tidak adil dapat menciptakan ketidakpuasan dan penurunan kinerja. 1.) Kebijakan Penghargaan dan Pengakuan: Kebijakan yang memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. 2.) Keamanan Kerja: Prosedur yang jelas tentang keselamatan dan perlindungan hak-hak karyawan menciptakan rasa aman dan percaya, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung memiliki dampak yang sangat besar terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari lingkungan kerja yang baik (González Olivares et al., 2020) :

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja yang positif dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja.
2. Meningkatkan Produktivitas, Lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang yang tenang, pencahayaan yang baik, serta peralatan yang memadai, dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung lebih fokus dan efisien.

3. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik Karyawan, Lingkungan kerja yang sehat dapat meminimalkan stres dan masalah kesehatan fisik, seperti nyeri punggung atau kelelahan akibat kondisi kerja yang tidak ideal. Lingkungan yang bersih, teratur, serta mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat mengurangi tingkat stres dan membantu karyawan tetap sehat.
4. Meningkatkan Retensi Karyawan, Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di lingkungan kerja cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover).
5. Mendorong Kerjasama dan Kolaborasi, Lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan komunikatif dapat memfasilitasi interaksi antara karyawan, meningkatkan kerjasama tim, serta mendorong ide-ide kreatif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja dan inovasi dalam organisasi.
6. Menarik Talenta Baru, Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan juga dapat menarik calon karyawan yang berkualitas. Organisasi yang dikenal memiliki lingkungan kerja yang baik sering kali menjadi tempat yang diinginkan banyak orang untuk bekerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat dan produktif dapat diukur melalui berbagai indikator yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja. Berikut beberapa indikator menurut (Alfian & Susanti, 2023) :

1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Kondisi fisik lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan (Cintia & Gilang, 2016)

- a. Pencahayaan: Pencahayaan yang memadai sangat penting untuk kenyamanan karyawan,
 - b. Kebersihan dan Keamanan: Lingkungan yang bersih dan aman mengurangi risiko kesehatan dan kecelakaan.
 - c. Kualitas Udara: Kualitas udara yang baik, termasuk ventilasi yang tepat dan suhu yang nyaman, berkontribusi pada kenyamanan dan kesehatan karyawan.
2. Kondisi non fisik lingkungan kerja, Kondisi non-fisik lingkungan kerja merujuk pada aspek-aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, budaya, dan psikologis di tempat kerja (Cintia & Gilang, 2016).
- a. Hubungan Antar Rekan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan hubungan sosial yang baik antara karyawan akan meningkatkan kepuasan dan kerjasama tim.
 - b. Dukungan Manajerial: Dukungan dan pemahaman yang diberikan oleh atasan atau manajer kepada karyawan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi mereka.
 - c. Keadilan dan Penghargaan: Pengakuan atas kinerja dan adanya keadilan dalam perlakuan terhadap semua karyawan sangat penting untuk menjaga motivasi.
3. Kondisi Psikologis Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Adanya fleksibilitas dalam jam kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk mengurangi stres kerja.

Pengembangan Karier: Adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional, melalui pelatihan dan kesempatan untuk promosi, dapat memotivasi karyawan.

4. Fasilitas dan Infrastruktur, Fasilitas dan infrastruktur merujuk pada semua sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja atau dalam suatu organisasi yang mendukung operasional dan kenyamanan.
 - a. Fasilitas yang Memadai: Infrastruktur yang mendukung pekerjaan, seperti perangkat keras, perangkat lunak, ruang pertemuan, serta area rekreasi, sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.
 - b. Ruang Kerja yang Nyaman: Desain ruangan yang memungkinkan kolaborasi atau ruang pribadi yang tenang untuk konsentrasi juga mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
5. Budaya dan Nilai Organisasi, Budaya dan nilai organisasi merujuk pada keyakinan, prinsip, dan norma yang dipegang oleh anggota suatu organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi, bekerja, dan membuat keputusan.
 - a. Budaya Organisasi yang Positif: Budaya yang inklusif, adil, dan menghargai keberagaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan mental karyawan. Etika dan Transparansi:
 - b. Lingkungan kerja yang memiliki nilai etika yang jelas dan transparansi dalam pengambilan keputusan membantu menciptakan rasa aman dan kepercayaan di kalangan karyawan.

2.1.4 Religiusitas

2.1.4.1 Pengertian Religius

Religiusitas merujuk pada aspek kehidupan individu yang berhubungan dengan keyakinan, praktik, dan pengalaman keagamaan atau spiritual. Dalam penelitian sosial atau psikologi, religiusitas diukur berdasarkan berbagai dimensi, seperti kepercayaan terhadap ajaran agama, keterlibatan dalam praktik ibadah, serta bagaimana keyakinan tersebut diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas mencakup dimensi internal, seperti keyakinan dan pengalaman spiritual, serta dimensi eksternal, seperti keterlibatan dalam kegiatan keagamaan dan komunitas agama (Huda et al., 2024).

Dalam banyak penelitian, religiusitas dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan individu. Misalnya, menurut Allport dan Ross (1967), religiusitas dapat dibagi menjadi dua dimensi: intrinsik dan ekstrinsik. Religiusitas intrinsik merujuk pada mereka yang mengamalkan agama karena keyakinan tulus terhadap ajaran agama, sementara religiusitas ekstrinsik lebih berfokus pada manfaat praktis, seperti pengakuan sosial atau keamanan (Noer, 2022). Dimensi ini mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam hubungan sosial, pekerjaan, maupun cara mereka menghadapi tantangan hidup.

Religiusitas juga sering dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis dan sosial. Individu yang religius biasanya memiliki cara koping yang lebih efektif dalam menghadapi stres dan kesulitan hidup, karena agama memberi mereka makna, harapan, dan dukungan sosial. Koenig et al. (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa praktik keagamaan yang rutin, seperti berdoa atau terlibat

dalam kegiatan komunitas agama, dapat berperan sebagai sumber daya yang membantu individu untuk mengatasi tekanan emosional dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Dengan demikian, religiusitas bukan hanya soal keyakinan, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental seseorang (Ispik et al., 2021).

2.1.4.2 Faktor Faktor Religiusitas

Faktor-faktor religius yang relevan untuk dijadikan variabel intervening dalam model penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa dimensi utama, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Keyakinan Agama (*Religious Beliefs*), Keyakinan agama merujuk pada pandangan hidup yang diyakini oleh individu berdasarkan ajaran agama yang mereka anut. Keyakinan ini mempengaruhi cara seseorang berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan.
2. Praktik Keagamaan (*Religious Practices*), Praktik keagamaan mencakup kegiatan rutin yang dilakukan oleh individu sesuai dengan ajaran agama, seperti berdoa, beribadah, atau mengikuti kegiatan keagamaan lainnya. Praktik ini tidak hanya memberikan kedamaian batin, tetapi juga dapat memperkuat rasa tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja.
3. Dukungan Sosial Berbasis Agama (*Religious Social Support*), Dukungan sosial berbasis agama merujuk pada bantuan yang diterima seseorang dari komunitas agama atau kelompok religius. Dukungan ini bisa dalam bentuk bimbingan spiritual, dukungan emosional, atau bahkan bantuan praktis dari rekan-rekan dalam komunitas agama.

4. Pengalaman Spiritual (*Spiritual Experiences*), Pengalaman spiritual adalah pengalaman pribadi yang mendalam dan signifikan dalam hubungan dengan Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi. Pengalaman ini bisa berupa perasaan kedamaian, rasa syukur, atau bahkan transformasi spiritual yang membantu individu menemukan makna dan tujuan hidup.
5. Integrasi Religiusitas dalam Kehidupan Sehari-hari (*Religious Integration into Daily Life*), Integrasi religiusitas dalam kehidupan sehari-hari merujuk pada bagaimana nilai-nilai agama diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Individu yang memiliki integrasi religiusitas yang tinggi cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari ibadah atau tanggung jawab moral mereka kepada Tuhan.
6. Etika Kerja Religius (*Religious Work Ethics*), Etika kerja religius merujuk pada prinsip-prinsip etika yang dipandu oleh ajaran agama, seperti kejujuran, kerja keras, disiplin, dan rasa tanggung jawab. Pegawai yang dipengaruhi oleh etika kerja religius cenderung memiliki standar moral yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.
7. Keterikatan Emosional terhadap Agama (*Emotional Attachment to Religion*), Keterikatan emosional terhadap agama dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespon stres dan tantangan dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Individu yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan agama mereka mungkin akan merasa lebih dilindungi dan didukung dalam menghadapi masalah di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan kinerja mereka.

2.1.4.3 Manfaat Religius

Dalam dunia kerja, manfaat religiusitas tidak hanya terbatas pada peningkatan kesejahteraan mental, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa manfaat religiusitas yang relevan dalam konteks pekerjaan :

1. Meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, religiusitas dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Keyakinan agama sering kali memberikan pegawai rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun dan bertanggung jawab.
2. Mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental, religiusitas juga dapat berfungsi sebagai mekanisme koping yang efektif dalam menghadapi stres di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kedalaman spiritual biasanya lebih mampu mengelola tekanan dan kecemasan yang muncul dari tuntutan pekerjaan.
3. Meningkatkan etika kerja dan integritas, religiusitas memiliki pengaruh besar terhadap etika kerja dan integritas pegawai. Ajaran agama sering kali menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama.
4. Peningkatan hubungan interpersonal dan kerja sama, religiusitas juga berperan dalam membentuk hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja. Banyak ajaran agama mengajarkan tentang pentingnya saling

menghormati, membantu sesama, dan bekerja sama demi kebaikan bersama.

5. Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas organisasi, pegawai yang religius cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini disebabkan oleh pandangan hidup mereka yang melihat pekerjaan sebagai bagian dari tugas moral dan spiritual.

2.1.4.4 Indikator Religiusitas

Indikator religiusitas adalah ukuran atau aspek yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang atau kelompok terlibat dalam kehidupan keagamaan mereka. Dalam konteks penelitian, indikator religiusitas akan membantu mengukur bagaimana pengaruh religiusitas. Berikut adalah beberapa indikator religiusitas yang dapat digunakan dalam penelitian ini:

1. Praktik Keagamaan, mengacu pada kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh individu secara rutin, seperti berdoa, beribadah, menghadiri kebaktian, atau menjalankan ritual agama lainnya.
2. Keyakinan Agama, mengukur tingkat keyakinan dan penerimaan individu terhadap ajaran agama yang dianutnya. Keyakinan agama yang mendalam dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan.
3. Pengalaman Spiritual, mengukur pengalaman pribadi yang mendalam terkait hubungan individu dengan Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi. Pengalaman spiritual sering kali berhubungan dengan perasaan kedamaian,

rasa syukur, atau momen transformasi yang memberikan makna dalam kehidupan.

4. Dukungan Sosial Berbasis Agama, mengukur sejauh mana individu menerima dukungan emosional, spiritual, atau praktis dari komunitas keagamaan. Dukungan ini dapat memperkuat rasa percaya diri dan mengurangi stres, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja di tempat kerja.
5. Etika Kerja Religius, mengukur bagaimana ajaran agama memengaruhi sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja, termasuk nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab. Etika kerja religius dapat mendorong pegawai untuk berbuat dengan integritas tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.
6. Keterikatan Emosional terhadap Agama, mengukur kedalaman hubungan emosional seseorang dengan agama yang dianutnya. Keterikatan emosional ini sering kali mempengaruhi bagaimana individu merespons tekanan dan tantangan, baik dalam kehidupan pribadi maupun di tempat kerja.
7. Integrasi Religiusitas dalam Kehidupan Sehari-hari, mengukur bagaimana individu mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Pegawai yang mengintegrasikan religiusitas dalam kehidupannya cenderung lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat dengan variable intervening, Menurut (Jufrizen & Nasution 2016) Kerangka Konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang dianggap penting.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena dapat mempengaruhi motivasi, kenyamanan, dan produktivitas mereka. Lingkungan yang aman, nyaman, dan terbuka memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa adanya gangguan yang dapat menghambat produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan semangat dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut penelitian oleh (Lestary & Harmon, 2017) ; (Jufrizen, 2021) lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang baik, interaksi sosial yang positif, dan budaya organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan motivasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta komunikasi yang efektif, juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Semakin baik lingkungan, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan fokus, efisiensi, serta kepuasan kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan semangat kerja. Maka semakin baik lingkungan kerja, rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi kinerja. Oleh

karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting untuk hasil kerja yang optimal.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian lain oleh (Cintia & Gilang, 2016) ; (Nabawi, 2019) menyoroti bahwa faktor lingkungan kerja yang sehat, termasuk manajemen stres, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan diri, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang suportif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau kurangnya dukungan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi organisasi untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

2.2.2 Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Religiusitas dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Pegawai yang religius cenderung memiliki nilai-nilai moral yang kuat, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Nilai-nilai ini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun dan berkomitmen. Selain itu, keyakinan religius sering kali memberikan tujuan hidup yang lebih besar, yang bisa menjadi sumber motivasi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, religiusitas dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja, yang merujuk pada dorongan untuk melakukan aktivitas karena kepuasan dan makna yang didapat dari aktivitas tersebut, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

religiusitas individu. Teori Self-Determination (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan bahwa individu dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki otonomi yang lebih besar dalam hidup mereka, termasuk dalam aspek spiritual. Individu yang termotivasi secara intrinsik sering kali lebih mencari tujuan hidup yang bermakna, yang dapat mencakup pengembangan nilai-nilai religius. Penelitian oleh (Nazah & Nafil, 2021) ; (Siswadi & Arif, 2021) menunjukkan bahwa orang dengan motivasi intrinsik lebih cenderung menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai religius, seperti integritas dan rasa tanggung jawab sosial, yang memperkuat hubungan mereka dengan aspek spiritual dan religiusitas.

Religiusitas dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karena keyakinan agama sering kali menanamkan nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang kuat cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan tujuan yang lebih besar, seperti memberikan kontribusi yang bermakna atau memenuhi panggilan moral. Aspek spiritual ini juga bisa memberikan ketenangan batin dan ketahanan terhadap stres, yang mendukung pegawai untuk tetap fokus dan bersemangat dalam menjalani tugas mereka. Secara psikologis, religiusitas sering kali mendorong rasa puas dan makna dalam pekerjaan, yang meningkatkan motivasi dan komitmen jangka panjang.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh (Park, 2021) menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja dalam pekerjaan mereka lebih sering mencari makna hidup yang lebih dalam, yang sering kali tercermin dalam praktik religius dan spiritual mereka. Selain itu, studi oleh (Hardy et al., 2022)

menemukan bahwa orang yang termotivasi secara intrinsik untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka lebih cenderung mengembangkan aspek religius dalam kehidupan mereka, karena mereka mencari keseimbangan antara pencapaian material dan tujuan spiritual. Dalam konteks organisasi, pegawai yang merasa dihargai dan diberdayakan dalam pekerjaan mereka, terutama dalam sektor pelayanan publik, dapat merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai religius dalam kehidupan mereka sehari-hari.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi fisik yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, dan dukungan psikologis meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal. Penelitian terdahulu (Ayunrasah et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut beberapa studi, lingkungan fisik seperti fasilitas yang nyaman, kebersihan, serta pencahayaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan sosial yang mendukung, termasuk hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta budaya organisasi yang positif, turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Ryan & Deci, 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai (Ena & Djami, 2021).

Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula hasil dari kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari sisi fisik maupun non-fisik. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai cenderung lebih produktif, termotivasi, dan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hal ini selaras dengan penelitian oleh (Herry Kurniawan, 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pengembangan keterampilan, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini menekankan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup faktor sosial dan emosional yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi, berkolaborasi, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka di organisasi (Hayati et al., 2023).

2.2.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja pegawai

Religiusitas dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan moral dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih disiplin, jujur, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Mereka juga seringkali merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki tujuan yang jelas, sehingga kinerja mereka lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai religius dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian (Nurishlah et al., 2023) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki etika kerja yang lebih kuat, disiplin, dan bertanggung jawab. Hal ini dapat

meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, karena mereka lebih cenderung menjalankan tugas dengan penuh integritas dan komitmen. (Mambang & Harmini, 2015), religiusitas dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan niat yang lebih tulus, mengurangi konflik moral, dan meningkatkan kesadaran sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, religiusitas dapat memperkuat keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan bersama.

Pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi, jujur, dan menghormati aturan. Secara psikologis, keyakinan agama juga dapat memberikan ketenangan batin dan ketahanan mental, yang membantu pegawai mengatasi tekanan kerja dan tantangan. Religiusitas dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena prinsip-prinsip agama sering kali mendorong nilai-nilai etika kerja, disiplin, tanggung jawab, dan integritas.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian oleh (Pratama, 2024) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki nilai-nilai religius yang kuat lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka berusaha untuk memenuhi standar moral dan etika yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Penelitian lain oleh (Slamet et al., 2017) menemukan bahwa religiusitas berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Religiusitas juga dikaitkan dengan pengembangan diri, pengendalian diri yang lebih baik, dan peningkatan hubungan interpersonal di tempat kerja, yang semuanya mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan

demikian, religiusitas dapat dilihat sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih dedikasi dan integritas (Nisak & Adityawarman, 2021).

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias, tekun, dan efisien. Mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan bersedia memberikan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas kerja, kreativitas, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, dan tingginya tingkat absensi. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja merupakan kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik hasil kerja karyawan, karena semakin besar usaha dan dedikasi yang diberikan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif, serta lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik. Secara teori, seperti teori kebutuhan Maslow atau teori motivasi Herzberg menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan penghargaan yang sesuai dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih maksimal, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selaras dengan penelitian oleh (Lestary & Harmon, 2017) ; (Ena & Djami, 2021), motivasi kerja yang baik, interaksi sosial yang positif, dan budaya

organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta komunikasi yang efektif, juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa adanya gangguan yang dapat menghambat produktivitas. Penelitian lain oleh (Nabawi, 2019) menyoroti bahwa faktor motivasi kerja yang sehat, termasuk manajemen stres, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan diri, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang suportif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, motivasi kerja yang penuh tekanan, konflik, atau kurangnya dukungan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi organisasi untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui

Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Lingkungan yang nyaman, mendukung, dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Ketika pegawai merasa dihargai, aman, dan didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan pegawai dalam menghadapi

tantangan, sehingga keseluruhan kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang positif dapat mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan efisien melalui peningkatan motivasi kerja. Menurut penelitian oleh (Lestary & Harmon, 2017) ; (Tambunan, 2023) lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang baik, interaksi sosial yang positif, dan budaya organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta komunikasi yang efektif, juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Lingkungan yang aman, nyaman, dan terbuka memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa adanya gangguan yang dapat menghambat produktivitas.

Semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin baik pula hasil kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung, baik secara fisik seperti fasilitas yang memadai dan kenyamanan ruang kerja maupun non-fisik seperti hubungan yang baik antar rekan kerja dan gaya kepemimpinan yang positif, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih fokus, bersemangat, dan berkomitmen pada pekerjaan, yang akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka.

Hal ini selaras dengan penelitian oleh (Nabawi, 2019) menyoroti bahwa faktor lingkungan kerja yang sehat, termasuk manajemen stres, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan diri, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung yaitu motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan

kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang suportif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau kurangnya dukungan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi organisasi untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

2.2.7 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Kerja

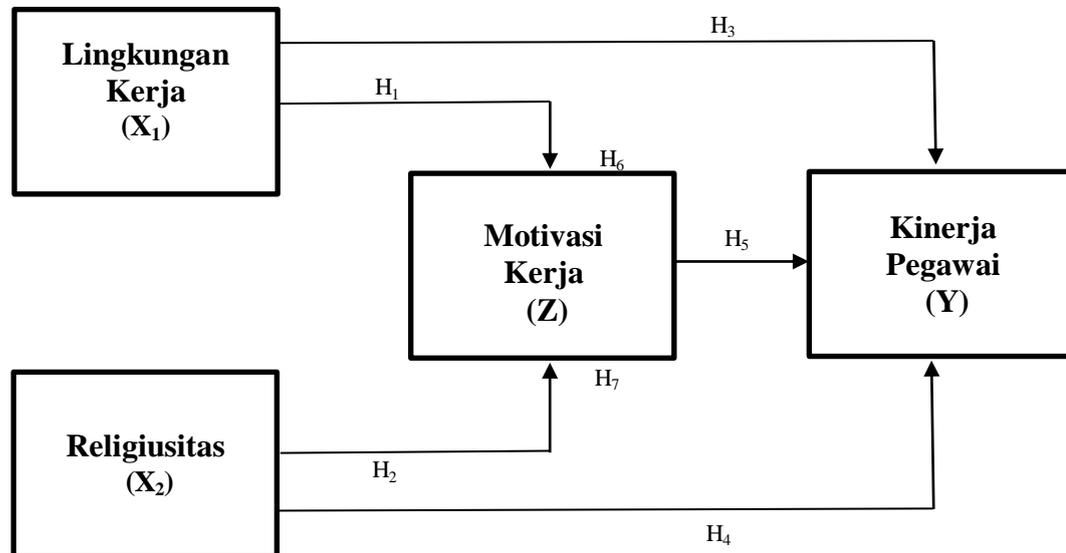
Religiusitas dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki religiusitas tinggi cenderung memiliki nilai-nilai moral yang kuat, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Nilai-nilai ini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun dan berkomitmen. Selain itu, keyakinan religius sering kali memberikan tujuan hidup yang lebih besar, yang menjadi sumber motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi ini akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan, sehingga keseluruhan kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Dengan kata lain, religiusitas dapat memperkuat motivasi kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (Mambang & Harmini, 2015) ; (Zulkifli, 2022) religiusitas dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan niat yang lebih tulus, mengurangi konflik moral, dan meningkatkan kesadaran sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, religiusitas dapat memperkuat keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan bersama.

Ketika pegawai merasa termotivasi oleh nilai-nilai religius, mereka cenderung memiliki tujuan yang lebih besar dan makna dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan semangat dan komitmen. Motivasi yang diperoleh dari keyakinan agama ini dapat membuat pegawai lebih fokus dan produktif, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Religiusitas atau keyakinan agama sering kali menanamkan nilai-nilai seperti integritas, disiplin, dan rasa tanggung jawab, yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan tekun.

Hal ini selaras dengan penelitian (Pratama, 2024) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki nilai-nilai religius yang kuat lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik secara tidak langsung di mediasi motivasi kerja, karena mereka berusaha untuk memenuhi standar moral dan etika yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Penelitian lain oleh (Slamet et al., 2017) menemukan bahwa religiusitas berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Religiusitas juga dikaitkan dengan pengembangan diri, pengendalian diri yang lebih baik, dan peningkatan hubungan interpersonal di tempat kerja, yang semuanya mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, religiusitas dapat dilihat sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih dedikasi dan integritas (Nisak & Adityawarman, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja, religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Keterkaitan tersebut dapat gambarkan ke dalam bentuk paradigma

penelitian yang dapat digambarkan dengan skema kerangka konseptual pada gambar 2.10 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2014). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H₁.** Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
- H₂.** Ada pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

- H₃**. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
- H₄**. Ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
- H₅**. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
- H₆**. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
- H₇**. Ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana mengambil sample dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatory, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variable penelitian dan uji hipotesis (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu penelitian untuk menghubungkan antara dua variable atau lebih. Dimana hubungan antara variable dalam penelitian akan di analisis menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Untuk pendekatan skripsi ini adalah pendekatan Kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel adalah suatu karakteristik, atribut, atau sifat yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi antara satu individu, kelompok, atau kondisi dengan lainnya. Variabel digunakan untuk memahami hubungan antara faktor-faktor yang berbeda dan bagaimana perubahan dalam satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Kinerja Pegawai sedangkan variabel independent adalah lingkungan kerja dan religiusitas dan variabel intervening adalah Motivasi Kerja Adapun definisi dari variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional variable

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item pernyataan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan atau efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini mencakup beberapa aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim.	Kinerja pegawai 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja: 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan: 5. Motivasi: 6. Komitmen: (Pusparani, 2021)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12
2	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam lingkungan kerja. Ini mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan, keinginan,	Motivasi kerja 1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung Jawab 4. Imbalan Finansial Motivasi kerja intrinsic : 1. Kenikmatan 2. Minat 3. Kepuasan Pribadi 4. Rasa Tantangan (Anggraeni, 2021)	13, 14 15, 16 17 18 19, 20

		dan aspirasi pribadi, serta faktor-faktor eksternal, seperti insentif, penghargaan, dan kondisi kerja.		
3	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja. Ini mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Pencahayaan b. Kebersihan dan keamanan c. Kualitas udara 2. Lingkungan kerja non fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan antar rekan kerja b. Dukungan manajerial c. Keadilan dan penghargaan 3. Kondisi psikologis lingkungan kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kehidupan b. Pengembangan karir 4. Fasilitas dan infrastruktur <ol style="list-style-type: none"> a. Fasilitas yang memadai b. Ruang kerja yang nyaman 5. Budaya dan nilai organisasi <ol style="list-style-type: none"> a. Budaya organisasi yang positif b. Lingkungan kerja yang beretika <p>(Cintia dan Gilang, 2016)</p>	<p>21 , 22</p> <p>23 , 24</p> <p>25 , 26</p>

4	Religiusitas (X ₂)	Religiusitas adalah tingkat kedalaman dan intensitas seseorang dalam menjalankan ajaran agama, mencakup keyakinan, praktik keagamaan, pengalaman spiritual, pengetahuan keagamaan, dan bagaimana ajaran tersebut memengaruhi perilaku sehari-hari.	Religiusitas 1. Praktik Keagamaan 2. Keyakinan Agama, 3. Pengalaman Spiritual 4. Dukungan Sosial Berbasis Agama 5. Etika Kerja Religius, 6. Keterikatan Emosional terhadap Agama 7. Integrasi Religiusitas (Hunjra et al., 2021) :	27, 28 29, 30 31, 32 33, 34
---	--------------------------------	--	--	--------------------------------------

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara (BAPPELITBANG).

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2024 sampai bulan Maret 2025, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel.3.2 Skedul Rencana Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																											
		November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																												
	a.Observasi	■																											
	b.Identifikasi Masalah		■	■																									
	c.Pengajuan Judul				■	■																							
	d.Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■																			
2	Pelaksanaan																												
	a.Bimbingan Proposal									■	■																		
	b.Seminar Proposal											■																	
	c.Revisi Proposal												■																
	d.Acc Proposal													■															
3	Penyusunan Laporan																												
	a.Penyebaran Angket														■	■	■	■											
	b.Pengumpulan Data																■	■	■										
	c.Penyusunan Skripsi																		■	■	■	■							
	d.Sidang Skripsi																											■	

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara berjumlah 96 orang. Terdiri dari beberapa bagian sebagai tabel berikut.

Table 3.3 Populasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

No	Bagian / Bidang	Pegawai
1	Bagian Riset dan Inovasi	22
2	Bagian PPM	18
3	Bagian PPEP	16
4	Bagian Infracwil	20
5	Bidang PSDA	20
	Jumlah	96

3.4.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kemudian Sampel jenuh (*saturated sampling*) dikemukakan oleh Strauss dan Corbin merujuk pada teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika jumlah sampel yang diambil dianggap cukup untuk menggambarkan populasi secara representatif, dan peneliti merasa tidak perlu menambah sampel lagi karena data yang dikumpulkan sudah mencakup seluruh variasi atau karakteristik yang relevan dengan penelitian. Biasanya, teknik ini digunakan dalam situasi di mana peneliti ingin memastikan bahwa semua kelompok atau karakteristik penting dalam populasi telah terwakili. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Karena jumlah populasi di ketahui maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah sampel adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 96 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yaitu data yang di peroleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan di bahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner . Metode koesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan – pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang di perlukan.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen ini dapat berupa arsip, laporan, catatan harian, surat, foto, atau media lainnya yang menyimpan informasi yang diperlukan. Teknik ini berguna untuk mendapatkan data historis dan kontekstual yang tidak bisa diperoleh melalui observasi atau wawancara langsung.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam penelitian di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup, dengan jawaban yang sudah ditentukan, atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas. Teknik ini efektif untuk mengumpulkan data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat dan dapat dilakukan secara langsung, melalui surat, atau secara daring.

Keberhasilan teknik ini bergantung pada desain pertanyaan yang jelas, relevan, dan tidak bias, serta distribusi yang tepat kepada target responden.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel.3.3 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932, yang dikenal sebagai salah satu alat pengukuran untuk menilai sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu objek atau isu dengan menggunakan pernyataan yang diikuti dengan pilihan jawaban berbentuk skala, seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Likert mengembangkan skala ini untuk mengukur tingkat kedalaman atau intensitas sikap atau persepsi terhadap suatu fenomena atau pernyataan.

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 96 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Pertimbangan peneliti dalam menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi teori (theoretical testing) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 (tiga) set hubungan yaitu : Inner model, Outer model dan Weight relation (Ghozali, 2008). Menurut (Juliandi et al., 2014) analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial LeastSquare (PLS) untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan smartPLS 3 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan

pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu : (1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai Weight Estimate dan nilai Path Estimate (Hartono, 2011), (2) Membuat diagram jalur. (Jaya & Sumertajaya, 2008) Menurut Purwohandoko (2009), hasil perancangan dari inner model dan outer model selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator, (3) Konversi diagram jalur ke $dY/dX_1 = b_1 + b_3X_2 \dots$ (2) 35 dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya, (4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliable) pengukuran yang digunakan. Dalam analisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya.

Pengukuran (model lain) menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit. Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Convergent Validity adalah jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas menunjukkan nilai faktor beban yang seharusnya lebih besar dari 0,60-0,70 namun rentang faktor beban yang lebih besar dari 0,50-0,60 juga dapat diterima. Nilai pemuatan faktor untuk uji validitas ini ditentukan secara berkala : 0,50.
2. Discriminant Validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter cross-bading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari (0,50 > 0,50). Karena analisis validitas diskriminan merupakan model untuk mengukur indikator konstruk reflektif diseluruh nilai pemuatan.
3. Composite Reability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0,7.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Analisis Inner Model

Teknik model ini menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya. Uji yang dilakukan pada inner model menggunakan :

- a. R-Square Adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2014). Kriterianya adalah:
 1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ model adalah substansial (kuat).
 2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ model adalah moderat (sedang).
 3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ model adalah lemah (buruk).
- b. F-Square Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2014) Kriterianya adalah:
 1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
 2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
 3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang di gunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik >1.96 . Untuk menolak / menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas <0.5 .

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel religiusitas, 8 pertanyaan untuk motivasi kerja (Z), dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 86 pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Skala Likert*.

4.1.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	54	56,25%
2	Perempuan	42	43,75%
Jumlah		96	100%

Sumber

:

Data Primer

Diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebageaian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 54 orang (56,25%) sedangkan perempuan sebanyak 42 orang (43,75%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Pendapatan

No	Pendapatan Perbulan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	<5 Juta	54	56,25%
2	>5 Juta	42	43,75%
Jumlah		96	100%

Distribusi
Perbulan

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendapatan perbulan responden dalam penelitian ini adalah >5 juta (56,25%) sedangkan pendapatan perbulan <5 juta (43,75%). Maka dalam penelitian ini pendapatan perbulan responden didominasi oleh >5 juta .

Tabel 4.3 Distribusi Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
1	PNS	83	86,46%
2	Honoror	13	13,54%
Jumlah		96	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pekerjaan responden dalam penelitian ini adalah PNS sebanyak 83 responden (86,46%) sedangkan Honoree sebanyak 13 responden (13,54%). Maka dalam penelitian ini mayoritas pekerjaan responden adalah PNS .

4.1.1.2 Jawaban Angket Responden

1. Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Lingkungan Kerja Pegawai

NO	Indikator Pertanyaan Lingkungan Kerja Pegawai	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lingkungan tempat saya bekerja bersih, nyaman, dan asri serta dilengkapi interior dan eksterior yang menarik.	37	43%	40	46,5%	6	7%	1	1,2%	2	2,3%
2	Lingkungan tempat saya bekerja										
4	Dilengkapi dengan pengahayaan yang cukup, ventilasi dan suhu ruangan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas, terjaga.	38	44,2%	39	45,3%	8	9,3%	0	0%	1	1,2%
		46		32		6		1		1	
								7%			
									1	1,2%	1,2%
3	Dikantor tempat saya bekerja hubungan antara sesame rekan sejawat terjalin dengan baik.	40	46,5%	33	38,4%	9	10,5%	3	3,5%	1	1,2%

S	dan jika ada rekan sejawat yang sakit/ditimpa musibah sesama rekan sejawat selalu saling berempati dan saling mengunjungi.										
e	Atasan saya selalu bersikap adil serta selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran.	42	48,8%	37	37,2%	10	11,6%	1	1,2%	1	1,2%
5											
r											
:											
6											
H	Saya selalu mendiskusikan dan mengkomunikasikan tugas-tugas saya dengan atasan.	37	43%	43	50%	5	5,8%	0	0%	1	1,2%
a											
s											
i											
7											
P	Instansi tempat saya bekerja menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja dan dalam penerapannya dilakukan sosialisasi dan simulasi.	43	50%	32	37,2%	10	11,6%	0	0%	1	1,2%
e											
n											
g											
8											
l	Instansi tempat saya bekerja dilengkapi dengan sarana keselamatan kerja seperti alarm, tabung pemadam api ringan dan hydrant. Serta keselamatan jika terjadi bencana alam seperti tangga darurat, pintu darurat, jalur evakuasi dan titik kumpul.	40	46,5%	35	40,7%	8	9,3%	1	1,2%	2	2,3%
a											
h											
a											
n											
D											
a											
t											
9											
K	Di instansi tempat saya bekerja peralatan kerja yang saya butuhkan tersedia dan berfungsi dengan baik.	41	47,7%	35	40,7%	8	9,3%	1	1,2%	1	1,2%
u											
e											
10											
S	Di instansi tempat saya bekerja semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja pegawai tersedia dengan baik dan memadai.	41	47,7%	36	41,9%	6	7%	2	2,3%	1	1,2%
i											
o											
n											
e											
r											
Rata-Rata		46,26%.		46,23%.		8,86%		1,2%.		1,3%.	

(
2025)

Data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Lingkungan tempat saya bekerja bersih, nyaman, dan asri

- serta dilengkapi interior dan eksterior yang menarik”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 46,5% dari 96 responden.
2. Untuk pertanyaan “Lingkungan tempat saya bekerja dilengkapi dengan pencahayaan yang cukup, ventilasi, dan suhu ruangan yang senantiasa terjaga”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 45,3% dari 96 responden.
 3. Untuk pertanyaan “Dikantor tempat saya bekerja hubungan antara sesama rekan sejawat terjalin dengan baik”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 46,5% dari 96 responden.
 4. Untuk pertanyaan “Dikantor tempat saya bekerja selalu saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas, dan jika ada rekan sejawat yang sakit/ditimpa musibah sesama rekan sejawat selalu saling berempati dan saling mengunjungi”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 53,5% dari 96 responden.
 5. Untuk pertanyaan “Atasan saya selalu bersikap adil serta selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 48,8% dari 96 responden.
 6. Untuk pertanyaan “Saya selalu mendiskusikan dan mengkomunikasikan tugas-tugas saya dengan atasan”. Mayoritas responden menjawab sangat , yaitu sebesar 50% dari 96 responden.
 7. Untuk pertanyaan “Instansi tempat saya bekerja menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja dan dalam penerapannya dilakukan sosialisasi dan simulasi”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju , yaitu sebesar 50% dari 96 responden.
 8. Untuk pertanyaan “Instansi tempat saya bekerja dilengkapi dengan sarana keselamatan kerja seperti alarm, tabung pemadam api ringan dan hydrant. Serta

6	Saya melihat rekan kerja, bawahan dan atasan yang ta'at menjalankan perintah agamanya memiliki disiplin dan kinerja yang lebih baik.	48	55,8%	32	37,2%	4	4,7%	2	2,3%	0	0%
7	Saya merasa semakin mengikat pengetahuan agama saya semakin meningkat keinginan saya untuk menjalankan dan mengamalkannya dalam aspek semua kehidupan saya.	49	57%	33	38,4%	3	3,5%	0	0%	1	1,2%
8	Saya memahami nilai-nilai moral yang diajarkan dalam agama saya dan berusaha untuk mengaplikasikan dalam pekerjaan dan kehidupan saya	49	57%	31	36%	5	5,8%	0	0%	1	1,2%
9	Saya berusaha berbuat baik dan membantu orang lain sebagai wujud pengalaman ajaran agama.	51	59,3%	30	34,9%	4	4,7%	0	0%	1	1,2%
10	Saya merasa manusia terbaik adalah yang paling banyak manfaat nya untuk orang lain	54	62,8%	23	26,7%	8	9,3%	1	1,2%	0	0%
P	Rata-Rata		60,56%		35,91%		5,78%		0,61%		1,02%

engolahan Data Kuesioner (2025)

Data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya percaya bahwa Tuhan selalu mengawasi setiap tindakan saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 67,4% dari 96 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya selalu bekerja dengan baik karena merasa bahwa

bekerja itu adalah bagian daripada ibadah”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 60,5% dari 96 responden.

3. Untuk pertanyaan “Saya senantiasa menta’ati segala perintah dan menjauhi segala larangan dari agama yang saya anut”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 59,3% dari 96 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya merasa senang melihat rekan kerja yang ta’at menjalankan perintah agamanya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 62,8% dari 96 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya merasa bahwa keta’atan menjalankan perintah agama saya berpengaruh terhadap kinerja saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 60,5% dari 96 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya melihat rekan kerja, bawahan dan atasan yang ta’at menjalankan perintah agamanya memiliki disiplin dan kinerja yang lebih baik”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 55,8% dari 96 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya merasa semakin mengikat pengetahuan agama saya semakin meningkat keinginan saya untuk menjalankan dan mengamalkannya dalam aspek semua kehidupan saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 57% dari 96 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya memahami nilai-nilai moral yang diajarkan dalam agama saya dan berusaha untuk mengaplikasikan dalam pekerjaan dan kehidupan saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 57% dari 96 responden.
9. Untuk pertanyaan “Saya berusaha berbuat baik dan membantu orang lain sebagai

wujud pengalaman ajaran agama”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 59,3% dari 96 responden.

10. Untuk pertanyaan “Saya merasa manusia terbaik adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang lain”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 62,8% dari 96 responden

3. Distribusi Jawaban Motivasi Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Motivasi Kerja Pegawai

NO	Indikator Pertanyaan Lingkungan Kerja Pegawai	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil terbaik.	49	57%	30	34,9%	6	7%	0	0%	1	1,2%
2	Saya selalu bekerja dengan baik karena mengerjakan ditempat saya bekerja dengan tulus dan ikhlas karena menjanjikan promosi jabatan, menurut saya penghargaan bekerja itu adalah bonus dan insentif bagian daripada kerajinan badan.	38	44,2%	35	40,7%	10	11,6%	1	1,2%	2	2,3%
3	Saya merasa nyaman bekerja karena pimpinan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pendapat saya dan tugas pokok dan diberikan kesempatan berkreasi untuk mencapai tujuan institusi.	47	54,7%	34	39,5%	4	4,7%	0	0%	1	1,2%
		39	45,3%	36	41,9%	10	11,6%	0	0%	1	1,2%

S u m b e r	6	Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan berlatih agar semakin terampil dan mahir dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan saya	49	57%	32	37,2%	3	3,5%	0	0%	2	2,3%
	7	Saya senang dan nyaman bekerja disini karena pimpinan selalu mendukung dan mendorong meningkatkan jenjang karir	42	48,8%	34	39,5%	6	7%	3	3,5%	1	1,5%
	8	Saya senang dan nyaman bekerja disini karena pimpinan mendukung untuk studi lanjut dan mengembangkan kapasitas diri.	37	43%	36	41,9%	9	10,5%	3	3,5%	1	1,2%
	Rata-Rata		51,16%		40,0%		8,18%		1,03%		1,51%	

Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil terbaik”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 57% dari 96 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tulus dan ikhlas karena menurut saya bekerja itu adalah bagian daripada ibadah”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 59,3% dari 96 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 54,7 % dari 96 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya selalu bekerja dengan baik karena ditempat saya bekerja

menjanjikan promosi jabatan, penghargaan, bonus dan insentif kerajinan”.

Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 44,2 % dari 96 responden.

5. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja karena pimpinan selalu menerima pendapat saya dan diberikan kesempatan berkreasi untuk mencapai tujuan institusi”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 45,3 % dari 96 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan berlatih agar semakin terampil dan mahir dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan saya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 57 % dari 96 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya senang dan nyaman bekerja disini karena pimpinan selalu mendukung dan mendorong meningkatkan jenjang karir”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 48,8 % dari 96 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya senang dan nyaman bekerja disini karena pimpinan mendukung untuk studi lanjut dan mengembangkan kapasitas diri”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 43 % dari 96 responden

4. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Pegawai

NO	Indikator Pertanyaan Lingkungan Kerja Pegawai	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha melakukan	53	61,6%	26	30,2%	4	4,7%	0	0%	3	3,5%

	pekerjaan sesuai dengan sop dengan hasil yang maksimal.										
2	Saya selalu berusaha menghindari kesalahan sekecil apapun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi saya sebagai pegawai.	53	61,6%	27	31,4%	4	4,7%	0	0%	2	2,3%
3	Saya selalu membuat rencana dan target kerja agar tercapai yang pimpinan dan yang saya inginkan	44	51,2%	38	44,2%	3	3,5%	0	0%	1	1,2%
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang dibebankan pimpinan .	32	37,2%	38	44,2%	13	15,1%	1	1,2%	2	2,3%
5	Saya selalu membuat schedule time agar tugas-tugas yang dibebankan pada saya selesai tepat waktu .	43	50%	37	43%	5	5,8%	0	0%	1	1,2%
6	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	43	50%	38	44,2%	4	4,7%	0	0%	1	1,2%
7	Saya selalu hadir ke kantor lebih awal dan pulang setelah selesai mengerjakan pekerjaan .	42	48,8%	32	37,2%	8	9,3%	3	3,5%	1	1,2%
8	Saya selalu patuh kepada peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di tempat saya bekerja.	47	54,7%	30	34,9%	8	9,3%	0	0%	1	1,2%
9	Saya merasa nyaman bekerja di tempat saya bekerja karena memiliki tim yang solid dan kompak	43	57%	37	43%	4	4,7%	1	1,2%	1	1,2%
10	Saya selalu bersedia membantu pekerjaan rekan sejawat bila dibutuhkan .	40	46,5%	38	44,2%	7	8,1%	0	0%	1	1,2%
	Rata-Rata		41,86%		39,23%		6,54%		0,59%		1,61%

Data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan sop dengan hasil yang maksimal”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 61,6% dari 96 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya selalu berusaha menghindari kesalahan sekecil apapun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi saya sebagai pegawai”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 61,6% dari 96 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya selalu membuat rencana dan target kerja agar tercapai yang pimpinan dan yang saya inginkan”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 51,2% dari 96 responden.
4. Untuk pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang dibebankan pimpinan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 44,2% dari 96 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya selalu membuat schedule time agar tugas-tugas yang dibebankan pada saya selesai tepat waktu”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 50% dari 96 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 50% dari 96 responden.
7. Untuk pertanyaan “Saya selalu hadir ke kantor lebih awal dan pulang setelah selesai mengerjakan pekerjaan”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 48,8% dari 96 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya selalu patuh kepada peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di tempat saya bekerja”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 54,7% dari 96 responden.

9. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja di tempat saya bekerja karena memiliki tim yang solid dan kompak”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 57% dari 96 responden.
10. Untuk pertanyaan “Saya selalu bersedia membantu pekerjaan rekan sejawat bila dibutuhkan”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 46,5% dari 96 responden.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Convergen Validity

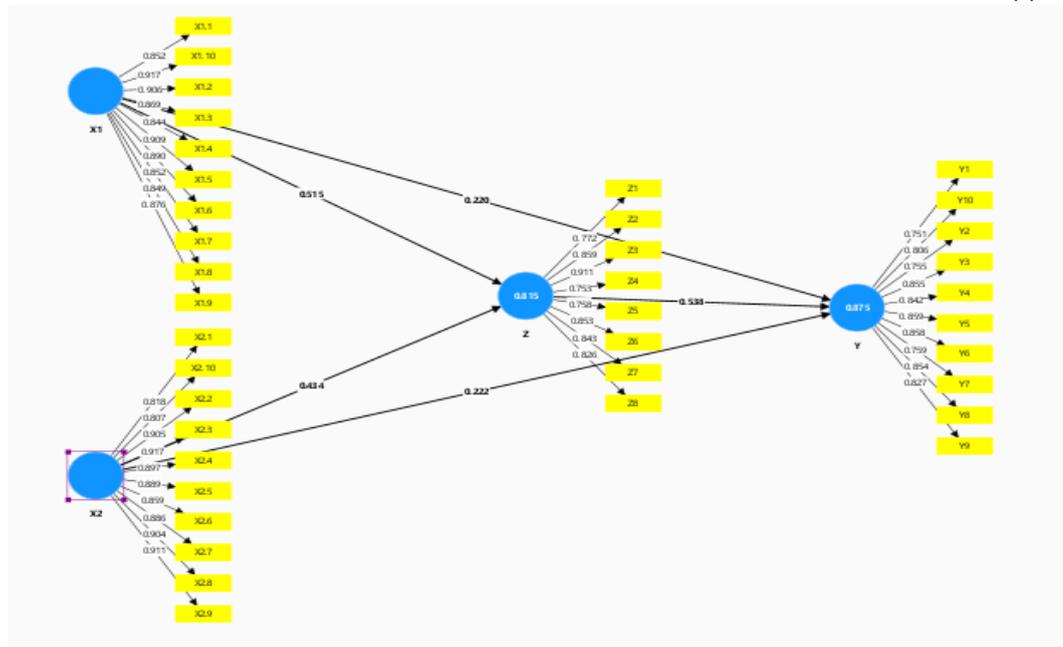
Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

Tabel 4.8 Outer Loading

	Lingkungan Kerja	Religiusitas	Kinerja Pegawai	Motivasi
X1.1	0.852			
X1.10	0.917			
X1.2	0.906			
X1.3	0.869			
X1.4	0.844			
X1.5	0.909			
X1.6	0.890			
X1.7	0.852			
X1.8	0.849			
X1.9	0.876			
X2.1		0.818		
X2.10		0.807		
X2.2		0.905		
X2.3		0.917		
X2.4		0.897		

X2.5		0.889		
X2.6		0.859		
X2.7		0.886		
X2.8		0.904		
X2.9		0.911		
Y1			0.751	
Y10			0.806	
Y2			0.755	
Y3			0.855	
Y4			0.842	
Y5			0.859	
Y6			0.858	
Y7			0.759	
Y8			0.854	
Y9			0.827	
Z1				0.772
Z2				0.859
Z3				0.911
Z4				0.753
Z5				0.758
Z6				0.853
Z7				0.843
Z8				0.826

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0



Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan loading factor di atas, hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena loading factor di atas 0,50 atau hal tersebut menunjukkan bahwa indikator valid. Pada data di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, Religiusitas, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai yang diberikan kepada 96 orang pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utra memenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,50 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian. Loading factor merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasi, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

4.2.1.2 Discriminan Validity

Discriminant validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter crossloading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50.

	Average variance extracted (AVE)
Lingkunga Kerja	0.769
Religiusitas	0.774
Kinerja Peegawai	0.669
Motivasi	0.678

Tabel 4.9 Hasil Uji Discriminant Validity

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,769, Religiusitas sebesar 0,774, Kinerja Pegawai 0,669, Motivasi Kerja sebesar 0,678. Empat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5.

4.2.1.3 Composite Realiability

Composite reability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.10 Hasil Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Lingkungan Kerja	0.971
Religiusitas	0.972
Kinerja Pegawai	0.953
Motivasi	0.944

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah

memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.1.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,7$. Berikut adalah nilai cronbach's alpha masing-masing variabel :

Tabel 4.11
Cronbach's

	Cronbach's alpha
Lingkungan Kerja	0.966
Religiusitas	0.967
Kinerja Pegawai	0.945
Motivasi	0.931

Hasil Uji
Alpha

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi

4.2.2 Analisis Inner Model

Teknik model ini menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya.

4.2.2.1 R-Square

R-Square Adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al., 2014). Kriterianya adalah:

1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ model adalah moderat (sedang).
3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.875	0.870
Motivasi	0.815	0.811

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square pada motivasi R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,811. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan religiusitas dalam menjelaskan motivasi kerja adalah sebesar 81,1% dengan demikian model tergolong substansial (kuat). Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja pegawai adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,870. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 87,0% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 F-Square

F-Square Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2014) Kriterianya adalah: 1. Jika nilai F² = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. 2. Jika nilai F² = 0.15 efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. 3. Jika nilai F² = 0.35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13 Hasil**Uji F-Square**

	X1	X2	Y	Z
X1			0.090	0.500
X2			0.102	0.355
Y				
Z			0.427	

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F-Square diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai 0,090 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) mempunyai nilai 0.500 maka efek tersebut besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel religiusitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai 0.102 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel religiusitas (X2) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai nilai 0.355 maka efek tersebut besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai 0.427 maka efek tersebut besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Dirrect Effect

Analisis direct efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.220	0.236	0.105	2.090	0.037
X1 -> Z	0.515	0.528	0.100	5.166	0.000

abel	X2 -> Y	0.222	0.222	0.096	2.323	0.020
	X2 -> Z	0.434	0.418	0.110	3.950	0.000
	Z -> Y	0.538	0.519	0.129	4.161	0.000

4.14 Hasil Uji Direct Effect

Sumber Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh langsung diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.220 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 < 0,05$ maka artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.515 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Pengaruh religiusitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.222 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0,020 < 0,05$ maka artinya religisitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh religiusitas (X2) terhadap motivasi kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.434 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya religisitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
5. Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.538 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.2. Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening.

Tabel 4.15 Hasil Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.277	0.274	0.086	3.226	0.001
X2 -> Z -> Y	0.233	0.216	0.078	2.980	0.003

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di peroleh hasil sebesar 0,277 (positif) dan P-Values sebesar $0,001 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di peroleh hasil sebesar 0,233 (positif) dan P-Values sebesar $0,003 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.3 Total Effect

Total effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan antar variabel.

Tabel 4.16 Hasil Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.497	0.509	0.101	4.931	0.000
X1 -> Z	0.515	0.528	0.100	5.166	0.000
X2 -> Y	0.456	0.438	0.109	4.177	0.000

X2 -> Z	0.434	0.418	0.110	3.950	0.000
Z -> Y	0.538	0.519	0.129	4.161	0.000

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total adalah sebagai berikut :

1. Total Effect pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T statistics ($|O/STDEV|$) adalah 4.931 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan) .
2. Total Effect pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memperoleh nilai T statistics ($|O/STDEV|$) adalah 5.166 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Total Effect pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T statistics ($|O/STDEV|$) adalah 4.177 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
4. Total Effect pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja memperoleh nilai T statistics ($|O/STDEV|$) adalah 4.161 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total Effect pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja memperoleh nilai T statistics ($|O/STDEV|$) adalah 4.161 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0.515. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai,

semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan.

Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung mampu mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, berinisiatif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, hasil analisis total effect menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai memiliki nilai T-Statistics sebesar 5.166 dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi pegawai sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Lestary & Harmon, 2017) ; (Jufrizen, 2021) (Cintia & Gilang, 2016) ; (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi . Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang baik, interaksi sosial yang positif, dan budaya organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan motivasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta komunikasi yang efektif, juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang didominasi oleh suasana yang nyaman, komunikasi yang baik, serta hubungan antarpegawai yang harmonis dapat membangkitkan semangat dan dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai dan kepedulian manajemen terhadap kebutuhan pegawai

juga berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja secara berkelanjutan.

4.3.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0.434.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki pegawai, semakin besar pula motivasi kerja yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja dengan penuh dedikasi, integritas, dan semangat, karena merasa bahwa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual.

Selain itu, hasil analisis total effect menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap motivasi pegawai memiliki nilai T-Statistics sebesar 4.161 dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara religiusitas dan motivasi pegawai sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Nazah & Nafil, 2021) ; (Siswadi & Arif, 2021), (Park, 2021), (Hardy et al., 2022), yang menyatakan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Religiusitas dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karena keyakinan agama sering kali menanamkan nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang kuat cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan tujuan yang lebih besar, seperti memberikan kontribusi yang bermakna atau memenuhi panggilan moral.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka

disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk mendorong penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penerapan nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan etika kerja dapat membentuk dorongan internal yang kuat dalam diri pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat. Kegiatan keagamaan, suasana kerja yang menghargai keberagaman keyakinan, serta dukungan terhadap praktik ibadah dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0.220. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai. Hal ini diperkuat dengan nilai P-Values sebesar $0,037 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan semangat, fokus, dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

Selain itu, hasil analisis total effect menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T-Statistics sebesar 4.931 dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Ayunasrah et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Ryan & Deci, 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai (Ena & Djami, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan penuh dukungan dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Penyediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang terbuka, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan berkualitas.

4.3.4 Pengaruh Religiusitas Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0.222. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini diperkuat dengan nilai P-Values sebesar $0,020 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menjunjung nilai-nilai moral dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Selain itu, hasil analisis total effect menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T-Statistics sebesar 4.177 dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara religiusitas dan kinerja pegawai sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang

dikemukakan oleh (Nurishlah et al., 2023), (Mambang & Harmini, 2015), (Pratama, 2024), (Slamet et al., 2017) yang menyatakan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki etika kerja yang lebih kuat, disiplin, dan bertanggung jawab.

Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, karena mereka lebih cenderung menjalankan tugas dengan penuh integritas dan komitmen.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk perlu mendorong dan memfasilitasi penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai religius seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dapat menjadi landasan moral yang kuat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan keagamaan, pembinaan spiritual, serta lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai keimanan dapat membantu membentuk sikap kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0.538. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini diperkuat dengan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih giat, fokus, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, hasil analisis total effect menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T-

Statistics sebesar 4.161 dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Ena & Djami, 2021), (Nabawi, 2019),

yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang baik, interaksi sosial yang positif, dan budaya organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta komunikasi yang efektif, juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa adanya gangguan yang dapat menghambat produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dan aspirasi pegawai dapat menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Nilai original sampel sebesar 0,277 dan P-Values sebesar $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa motivasi berperan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan kondusif mampu membangkitkan semangat dan dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Tambunan, 2023), (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang sehat, termasuk manajemen stres, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan diri, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung yaitu motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang suportif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau kurangnya dukungan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi organisasi untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membangkitkan semangat serta dorongan internal pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai cenderung bekerja lebih fokus, berkomitmen, dan produktif, sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

4.3.7 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Nilai original sampel sebesar 0,233 dan P-Values sebesar $0,003 < 0,05$ mengindikasikan bahwa motivasi berperan signifikan dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai.

Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh pegawai, semakin besar pula motivasi kerja yang mereka rasakan, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki religiusitas tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan integritas, yang kemudian membentuk motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan kinerja terbaik dalam setiap tugas yang dijalankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Mambang & Harmini, 2015), (Zulkifli, 2022), (Pratama, 2024), (Slamet et al., 2017), yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. religiusitas dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan niat yang lebih tulus, mengurangi

konflik moral, dan meningkatkan kesadaran sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, religiusitas dapat memperkuat keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan hasil penelitian terdahulu maka disarankan kepada pihak BAPPELITBANG Sumut untuk perlu mendorong penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Nilai-nilai religius seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan integritas dapat membentuk dorongan internal yang kuat dalam diri pegawai untuk bekerja secara lebih semangat dan penuh dedikasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih fokus, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara” adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

94

5. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
7. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang penulis kemukakan, maka penulis menyarankan kepada BAPPELLITBANG agar:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang didominasi oleh suasana yang nyaman, komunikasi yang baik, serta hubungan antarpegawai

yang harmonis dapat membangkitkan semangat dan dorongan internal pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai dan kepedulian manajemen terhadap kebutuhan pegawai juga berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja secara berkelanjutan

2. Mendorong dan memfasilitasi penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai religius seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dapat menjadi landasan moral yang kuat bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kegiatan keagamaan, pembinaan spiritual, serta lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai keimanan dapat membantu membentuk sikap kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

3. Menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan penuh dukungan dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Penyediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang terbuka, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan berkualitas.
4. Terus berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dan aspirasi pegawai dapat menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.
5. Mendorong penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja untuk

meningkatkan motivasi pegawai. Penerapan nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan etika kerja dapat membentuk dorongan internal yang kuat dalam diri pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat. Kegiatan keagamaan, suasana kerja yang menghargai keberagaman keyakinan, serta dukungan terhadap praktik ibadah dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

6. Menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membangkitkan semangat serta dorongan internal pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai cenderung bekerja lebih fokus, berkomitmen, dan produktif, sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

7. Mendorong penguatan nilai-nilai religiusitas di lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Nilai-nilai religius seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan integritas dapat membentuk dorongan internal yang kuat dalam diri pegawai untuk bekerja secara lebih semangat dan penuh dedikasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih fokus, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan religiusitas, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 96 orang pegawai saja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Research in Business & Social Science Employees ' self -efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(7), 1– 15.
- Al Rosid, M. H., Hidayati, T. R., & Anwar, M. (2024). The Chancellor's Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 399–414. <https://doi.org/10.31538/ndh.v9i2.4980>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajerial*, 8(02), 118. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2324>

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Bintoro, & D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung. *Analisis Kesejahteraan Mustahiq Dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, v(Syariah Economic, Zakat), 1–7.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2005). The importance of autonomy for development and well-being. *Self-Regulation and Autonomy: Social and Developmental Dimensions of Human Conduct*, December, 19–46. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139152198.005>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- González Olivares, Á. L., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, Á. (2020). Psychological Well-Being and Intrinsic Motivation: Relationship in Students Who Begin University Studies at the School of Education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*, 11(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02054>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1).
- Hardy, S. A., Nelson, J. M., Frandsen, S. B., Cazzell, A. R., & Goodman, M. A. (2022). Adolescent Religious Motivation: A Self-Determination Theory

Approach. *International Journal for the Psychology of Religion*, 32(1), 16–

30. <https://doi.org/10.1080/10508619.2020.184496>

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>

Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>.

Huda, M., Arif, M., Rahim, M. M. A., & Anshari, M. (2024). Islamic Religious Education Learning Media in the Technology Era: A Systematic Literature Review. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 3(2), 83–102. <https://doi.org/10.59373/attadzkir.v3i2.62>

Hunjra, A. I., Boubaker, S., Arunachalam, M., & Mehmood, A. (2021). How does CSR mediate the relationship between culture, religiosity and firm performance? *Finance Research Letters*, 39, 101587. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101587>

Ispik, A., Yogia, M. A., Purwati, A. A., Wedayanti, M. D., Zainal, & Hamzah, M. L. (2021). Analysis of Benefits, Discipline and Leadership Style in improving Employee Performance of the Ministry of Religion in Pekanbaru, Indonesia. *The 1st Virtual Conference on Social Science in Law, Political Issue and Economic Development*, 164–172. <https://doi.org/10.2478/9788366675377-024>

Jaya, I. G. N. M., & Sumertajaya, I. M. (2008). Pemodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square. *Semnas Matematika Dan Pendidikan Matematika 2008*, 118–132.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep

Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. In *Metodologi Penelitian Bisnis* (p. 223).

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.

Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 271–285. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i2.3467>

Mambang, M., & Harmini, H. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 2(1), 19–24. <https://doi.org/10.33084/pencerah.v2i1.784>

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>

Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>

Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Michaels, J. L., Petrino, J., & Pitre-Zampol, T. (2021). Individual Differences in

Religious Motivation Influence How People Think. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 60(1), 64–82. <https://doi.org/10.1111/jssr.12696>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 107–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage:

Nazah, K., & Nafil, H. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 357–370. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.499>

Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.

Noer, M. U. (2022). Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education. *Borneo International Journal of Islamic Studies (BIJIS)*, 4(2), 1–20. <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bijis/article/view/4788>

Nurishlah, L., Nurlaila, A., & Rusnaya, M. (2023). *Strategi Pengembangan Motivasi Instrinsik Di Dalam Pembelajaran Siswa Sekolah Dasar*. 2, 60–71.

Park, C. L. (2021). Intrinsic and Extrinsic Religious Motivation: Retrospect and Prospect. *International Journal for the Psychology of Religion*, 31(3), 213–222. <https://doi.org/10.1080/10508619.2021.1916241>

Pratama, S. (2024). *Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer : Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim*. 25(1), 143–164.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Ringle, C. M., Da Silva, D., Bido, D. D. S., Ferira, R., Moghavvemi, S., Mohd Salleh, N. A., Standing, C., Purwanto, E., Loisa, J., Kusumawardani, I. W., Wahyuni, E. D., Suharso, W., Farabi, N. A., Mediyanto, B., Mahendra, I.,

hidayat fahrul, D., Härdle, W. K., Al-Saedi, K., Al-Emran, M., ... Zhou, Z.H. (2016). I Ntrinsic M Otivation for E Ncouraging. *2015 IEEE MTT-S International Microwave Symposium, IMS 2015, 1(2)*, 1–15.
<http://www.springerlink.com/index/10.1007/978-3-642-16345-6%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/343230847>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: an introduction and overview. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, 3–25. www.guilford.com/p/ryan

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Il...2(2)*.

<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>

Sidik, R., Pogo, T., & Eddy Nugroho, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis, 1(1)*, 27–42.
<https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.9>

Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan ...*, 366– 379.

Slamet, A. R., Djaelani, A. Q., & Luthfia, S. M. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 6(4)*, 90– 100.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai.

Ekono Insentif, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review, 3(2)*. <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>

Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal*

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>

