

**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

**(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri
Provinsi Jawa Timur)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU AKUNTANSI SYARIAH**

OLEH:

MOH MUSEIRI

NIM. 19108040056

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

**(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri
Provinsi Jawa Timur)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU AKUNTANSI SYARIAH**

OLEH:

MOH MUSEIRI

NIM. 19108040056

DOSEN PEMBIMBING

GALUH TRI PAMBEKTI, S.E.I., M.E.K., CRMP.

NIP. 19920606 201903 2 020

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-591/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOH. MUSEIRI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108040056
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 642ce7cec1707

Ketua Sidang

Galuh Tri Pambekti, S.E.I., M.E.K
SIGNED



Valid ID: 642a878f1280b

Penguji I

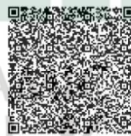
Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si
SIGNED



Valid ID: 642d24f876465

Penguji II

Dr. H. Slamet Haryono, SE, M.Si
SIGNED



Valid ID: 642d26fa778a9

Yogyakarta, 31 Maret 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Moh Museiri
Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara

Nama : Moh Museiri
NIM : 19108040056
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus KSPPS NURI Provinsi Jawa Timur)

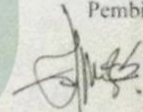
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Sarjana Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Akuntansi Syariah.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta,

Pembimbing



GALUH TRI PAMBEKTI, S.E.I.M.E.K., CRMP.

NIP. 19920616 201903 2 020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Museiri

NIM : 19108040056

Jurusan/Program Studi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus KSPPS NURI Provinsi Jawa Timur)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan kondisi sehat serta tanpa ada paksaan dari siapapun.

Yogyakarta, 21 Maret 2023



Penyusun,

Moh Museiri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Museiri
NIM : 19108040056
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus KSPPS NURI Provinsi Jawa Timur)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Maret 2023

Penyusun,



Moh Museiri

HALAMAN MOTTO

“Lebih baik jadi kepala ikan teri daripada menjadi ekor ikan paus”

(Moh Museiri)

“Yakinkan dengan iman, usahakan dengan ilmu, sampaikan dengan amal.”

(Himpunan Mahasiswa Islam)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan untuk kepada diri saya sendiri, Moh Museiri. Selamat kamu sudah sampai titik ini, selamat kamu sudah melewati jalan terjal, tajam, dan penuh duri yang membuatmu lemah, goyah, dan hampir menyerah. Tapi, kamu hebat, karena kamu berhasil melewati ini semua, mungkin prosesmu tidak sebaik dan secepat yang lain, tapi tak mengapa, hidup bukan tentang kompetisi dan skripsi bukan ajang perlombaan, karena skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai.

Kedua, skripsi ini ku persembahkan kepada orang tua saya, Halimi dan Nur Halimah yang telah banyak membantu baik baik dana serta dukungan moril sehingga anaknya bisa menyelesaikan studi sarjana S-1. Semoga saya dapat membalas jasmu secepatnya, amin. Dan juga kepada adik saya Abd. Halim Rofi'i dan Aulia Izzatun Nisak yang turut membantu dengan doanya.

Terakhir, Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh keluarga besar dari Bapak dan Ibu ku di Pamekasan, Alm Kakek H. Adb Rahman, Alm Nenek H Zahro, Kakek Rofi'i, Nenek Slima, terimakasih atas doa dan motivasinya.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa'	f	Ef

ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	Wa
ه	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

قَمْعَدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرْمَة الْأَوْلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
إِ	Kasrah	Ditulis	I
أُ	Dammah	Ditulis	U
فَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
زُكْر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>

يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>
------	--------	---------	----------------

E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus KSPPS NURI Provinsi Jawa Timur)”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag.,M.A. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si selaku ketua Program Studi Akuntansi Syariah
4. Ibu Galuh Tri Pambekti, S.E.I.,M.E.K.,CRMP. selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis, baik dalam hal akademik maupun non-akademik sejak awal perkuliahan, khususnya dalam penyempurnaan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas kepada penulis selama menempuh Pendidikan
6. Seluruh Dosen Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas kepada penulis selama menempuh Pendidikan
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Akuntansi Syariah

8. Orang tua saya tercinta, adek, serta seluruh keluarga besar atas doa, dukungan, motivasi, serta kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat dan teman-teman penulis yang selama ini memberikan dukungan sejak awal perkuliahan.
10. Untuk Wenny Arimah Pramesti yang selalu mendukung dalam kelancaran penelitian ini, terimakasih atas dukungan dan pengorbanannya mencari referensi untuk penelitian ini serta ketulusan dan support yang tak terlupakan.
11. Kanda dan yunda HMI Komisariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terkhusus yang selama ini memberikan semangat, dukungan dan pengalaman yang tidak terlupakan.
12. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Yogyakarta, 21 Maret 2023

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Moh Museiri

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. <i>Resource Based Theory</i>	12
2. <i>Knowledge Based Theory</i>	13
3. Koperasi	14
4. Perilaku Karyawan	16
5. Kinerja Karyawan	25
6. Lingkungan Kerja.....	28
B. Telaah Pustaka	31
C. Pengembangan Hipotesis	42
D. Kerangka Pemikiran.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel.....	51

C. Model Empiris.....	56
D. Populasi dan Sampel	57
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	58
F. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
B. Karakteristik Responden	66
C. Hasil Penelitian	68
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	68
2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
3. Uji Hipotesis	77
D. Hasil Uji Hipotesis	79
E. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Implikasi.....	90
C. Keterbatasan dan Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
<i>Lampiran-lampiran</i>.....	100

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi operasional variabel.....	51
Tabel 3.2 Skala likert	59
Tabel 4.1 Jenis kelamin	66
Tabel 4.2 Pendidikan terakhir	67
Tabel 4.3 Usia	67
Tabel 4.4 <i>Convergent validity</i>	69
Tabel 4.5 <i>Discriminat validity</i>	71
Tabel 4.6 Nilai <i>AVE</i>	73
Tabel 4.7 <i>Consistency reliability</i>	74
Tabel 4.8 Nilai <i>original sample</i>	76
Tabel 4.9 <i>Goodness of fit</i>	77
Tabel 4.10 Nilai <i>T Statistics, T Table, P Values</i>	78

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka pemikiran	50
Gambar 4.1 <i>Outer model</i>	68
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian	100
Lampiran 2 Kuesioner penelitian	101
Lampiran 3 Tabulasi data responden	107
Lampiran 4 Data Pribadi	132



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan perilaku karyawan dengan variabel *social relationship*, *skill*, *work motivation*, dan *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam pengungkapan perilaku karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer yang diambil melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan KSPPS Nuri Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan KSPPS Nuri Provinsi Jawa Timur sebanyak 163 orang sebagai sampel. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Social relationship* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. *Skill* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. *Work motivation* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Lingkungan kerja secara parsial tidak memoderasi hubungan *social relationship*, *skill*, *work motivation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Namun pada lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan *work motivation* terhadap kinerja karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur pada tingkat *alfa* 10%.

Kata Kunci: Perilaku karyawan, *social relatinshiop*, *skill*, *work motivation*, *self efficacy*, kinerja karyawan, lingkungan kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to reveal employee behavior with social relationship variables, skills, work motivation, and self-efficacy in influencing employee performance. Work environment as a moderating variable in disclosing employee behavior in influencing employee performance. The method used is a quantitative method with primary data taken through questionnaires distributed to KSPSS Nuri employees in East Java Province. This study used all 163 KSPSS Nuri employees in East Java Province as the sample. The results of the study show that social relationships have no significant effect on the performance of KSPSS Nuri employees in East Java Province. Skill has a positive and significant influence on the performance of KSPSS Nuri employees in East Java Province. Work motivation has a positive and significant influence on the performance of KSPSS Nuri employees in East Java Province. Self efficacy does not have a significant effect on the performance of KSPSS Nuri employees in East Java Province. The work environment partially does not moderate social relationships, skills, work motivation and self-efficacy on the performance of KSPSS Nuri employees, East Java Province. However, the work environment can moderate the relationship between work motivation and KSPSS Nuri East Java employee performance at an alpha level of 10%.

Kata Kunci: *Employee behavior, social relations, skills, work motivation, self-efficacy, employee performance, work environment.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi atau perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, akan tetapi harus meliputi segala aspek (Rasminto et al., 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004).

Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja dalam melaksanakan kegiatannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan peningkatan kerja, pengelolaan suatu perusahaan harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang mengikuti zaman (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja perusahaan atau organisasi dapat diukur sebagai tindakan mengukur berbagai kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk menginformasikan keberhasilan pelaksanaan rencana dan untuk mengidentifikasi apakah perbaikan diperlukan di masa depan. Menurut Gibson et al (2014) kinerja karyawan menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Faktor individu, lingkungan dan perilaku di tempat kerja menentukan kinerja karyawan (Ratnasari & Tarimin, 2021).

Marthis & Jackson (2001) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan kesadaran dari setiap perusahaan agar para karyawan bisa menghasilkan pekerjaan terbaiknya. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Marthis & Jackson, 2001).

Dalam kehidupan seseorang faktor pendidikan juga memiliki pengaruh penting karena di dalam pendidikan ada usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain (Siagian, 2006) pendidikan dapat bersifat formal seperti pendidikan dalam sekolah, bangku kuliah atau lembaga pendidikan lainnya dan juga non-formal seperti pendidikan yang di berikan orang tua terhadap anaknya atau atasan kepada bawahannya.

Selain beberapa faktor pendidikan, ada juga faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang namun secara tidak langsung dan perlahan namun lambat laun membuat perubahan perilaku pada orang tersebut, yaitu faktor pengalaman yang merupakan pengalaman yang didapat seseorang sejak kecil hingga sekarang ini sehingga membentuk perilaku dalam kehidupan organisasinya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran dan mudah putus asa. (Siagian, 2006).

Salah satu ukuran profesionalisme dan kualitas karyawan adalah tingkat kesadaran mereka akan tugas utama mereka sebagai karyawan (Dewi & AN, 2019). Manajemen perusahaan harus dapat mengembangkan keterampilan setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai kemampuannya dan potensi karyawan. Selain kemampuan karyawan, manajemen harus mampu mempelajari perilaku setiap individu. Hal ini akan berdampak besar pada kualitas perusahaan nantinya. Perbedaan perilaku antara

individu dan orang lain ini harus dipahami oleh manajemen ketika menentukan setiap karyawan yang akan direkrut oleh perusahaan.

Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Menurut Putri (2020) Perusahaan dapat dibedakan atas perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan dengan badan hukum dapat berbentuk Perseroan Terbatas (PT) Yayasan dan koperasi. Sedangkan perusahaan yang tidak mempunyai badan hukum dapat berupa Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer atau *Commanditaire Vennootschap* (CV).

Salah satu perusahaan di Indonesia adalah koperasi. Koperasi sebagai bentuk usaha bersama di antara orang-orang yang mempunyai kepentingan bersama, dijalankan bersama dan dikelola bersama (Gede Suyasa, 2013). Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: 14/Per/M.KUKM/XII/2009 Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam, yang menjadi pedoman untuk menjalankan usaha simpan pinjam bagi koperasi.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jatim dengan Badan Hukum Nomor: 02/BH/XVI.19/2010. Perkembangan KSPPS Nuri Jatim setiap tahunnya cukup baik, bisa dilihat dari perkembangannya sampai saat ini. Tercatat sebanyak 26 cabang KSPPS Nuri Jawa Timur yang tersebar di berbagai kabupaten/kota di Jawa Timur. Namun di lain hal terjadi terjadi permasalahan umum yang biasa dihadapi koperasi antara lain seperti, kepercayaan masyarakat terhadap koperasi kurang baik, pemupukan permodalan relatif terbatas, serta keluhan anggota terhadap waktu yang dibutuhkan hingga diperoleh pinjaman (Gede Suyasa, 2013).

Peneliti menemukan beberapa fakta yang berkaitan yang berkaitan dengan sejarah awal adanya KSPPS Nuri Jawa Timur. Koperasi ini berawal dari semangat alumni Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuwangi yang melihat geliat perekonomian di Madura khususnya sudah mulai meningkat sehingga

perlu dibuatkan sebuah wadah untuk memfasilitasi melalui koperasi simpan pinjam. Namun, dari sekian banyak alumni yang tergabung dalam mendirikan koperasi simpan pinjam, tidak ada satupun dari mereka yang berijazah Sarjana Ekonomi sehingga dalam perjalanannya KSPPS Nuri Jawa Timur sedikit banyak belajar kepada koperasi lain tentang ilmu perbankan. Namun perkembangan aset, omset serta anggota KSPPS Nuri Jawa Timur setiap tahunnya mengalami peningkatan dimana laba bersih tahun 2020 memiliki peningkatan 22,2% jika dibandingkan dengan tahun 2018 (Umam & Sudis Alwi, 2022). Hal itulah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti KSPPS Nuri Jawa Timur yang memiliki keunikan tersebut. KSPPS Nuri Jawa Timur menggunakan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif dalam mencari nasabah sebanyak-banyaknya guna memenangkan pasar.

Strategi bisnis yang semula berbasis tenaga kerja (*labor-based business*) berangsur-angsur berubah menjadi bisnis berbasis pengetahuan (Hermawan & Mardiyanti, 2016). Oleh sebab itu, para pelaku koperasi mulai menyadari bahwa daya saing perusahaan tidak hanya terletak pada kepemilikan aset fisik dan finansial perusahaan, tetapi juga pada inovasi, manajemen organisasi, dan sumber daya manusia. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan manajemen aset yang dimiliki. Sumber daya utama yang dimiliki oleh perusahaan harus meliputi sumber daya berwujud serta berharga, unik, unggul, tidak tergantikan dan tidak dapat ditiru.

Sumber daya manusia merupakan individu unik yang memiliki keunikan tersendiri (Tuhagana & Darojatul Romli, 2016). Keunikan tersebut merupakan bawaan setiap individu yang kemudian dikatakan perilaku. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada perilaku sumber daya manusianya. Karakteristik yang berbeda-beda dapat mewarnai dan mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Menurut (Sagian, 2006) menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti faktor genetik, faktor lingkungan, faktor pendidikan dan faktor pengalaman.

Notoatmodjo (2003) mendefinisikan perilaku merupakan aktivitas atau tindakan dari seseorang yang mempunyai arti sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, bekerja, kuliah, membaca, maka dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku merupakan semua kegiatan seseorang dalam kehidupan sehari-hari, baik yang diamati langsung atau tidak langsung oleh pihak lain. Selanjutnya Prawirosentono (1999) menyatakan perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologi. Faktor psikologi itu merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, faktor biologis, dan faktor kondisi sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan.

Menurut Danim (2004) perilaku karyawan adalah proses pengambilan keputusan individu yang positif atau negatif. Perilaku yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan misalnya lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya, setiap perilaku karyawan yang negatif akan berdampak negatif bagi perusahaan seperti menurunnya produktivitas dalam bekerja, hal ini sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan. Selanjutnya (Cropanzano et al., 2017) menyatakan bahwa perilaku di tempat kerja menentukan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Untuk itu, manajemen harus melakukan pendekatan secara mendalam dengan individu untuk memahami dan mengelola perilaku individu karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Jufrizen dan Nurul (2020) kinerja merupakan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara signifikan. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang bisa digunakan dalam menetapkan perbandingan hasil dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Pohan et al., n.d.).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020a). Menurut Sofyan (2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja harus membuat karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan optimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah dan Tarimin (2021) dengan judul efek perilaku individu terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan lingkungan kerja, kompetensi dan perilaku individu sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian Tanjung et al., (2020) meneliti tentang penempatan kerja, keahlian kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Metal Elektro Plating. Dalam penelitiannya menghasilkan penempatan kerja, keahlian kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ali Akbar et al., (2022) tentang pengaruh komunikasi, keahlian kerja, pengetahuan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menghasilkan bahwa komunikasi, keahlian kerja, dan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Widyawati & Karwini (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Fajar Semesta Denpasar. Penelitian tersebut menghasilkan *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang moderasi lingkungan kerja dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian tersebut menghasilkan terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Sugiarto et al., (2020) tentang analisis kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan moderasi lingkungan kerja. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, serta lingkungan kerja memoderasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian di KSPPS Nuri Jawa Timur pernah dilakukan oleh Muhlas et al., (2022) tentang kepemimpinan yang bertanggung jawab, kemampuan organisasi untuk menyerap sumber daya tidak berwujud dan hasil kerja karyawan. Penelitian tersebut menghasilkan kemampuan organisasi untuk menyerap sumber daya tidak berwujud memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, kepemimpinan yang bertanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk menyerap sumber daya tidak berwujud, serta kepemimpinan yang bertanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi dimana pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang berbeda. Dalam penelitian Tanjung et al., (2020) keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ali Akbar et al., (2022) keahlian kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya perilaku karyawan menjadi variabel independen dan tidak menurunkan indikator dalam pengukurannya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana perilaku karyawan menjadi variabel independen dan tidak menurunkan indikator. Penelitian ini menjadikan pengaruh perilaku karyawan dengan indikator *social relationship*, *skill*, *work motivation* dan *self efficacy* sebagai variabel independen. Serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui apakah bisa memoderasi empat indikator dalam perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perilaku karyawan dengan indikator *social relationship*, *skill*, *work motivation* dan *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *social relationship*, *skill*, *work motivation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja keuangan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

B. Rumusan Masalah

Koperasi sebagai salah satu perusahaan di Indonesia. Koperasi menjadi bentuk usaha bersama di antara orang-orang yang memiliki kepentingan bersama, dijalankan bersama serta dikelola bersama. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri Jawa Timur menjadi salah satu koperasi yang setiap tahunnya cukup baik. Tercatat sebanyak 26 cabang yang tersebar di berbagai kabupaten/kota di Jawa Timur. Namun perkembangannya bukan berarti tidak ada masala. Permasalahan umum yang biasa dihadapi di antaranya seperti kepercayaan masyarakat terhadap koperasi kurang baik serta keluhan anggota terhadap waktu yang dibutuhkan hingga mendapatkan pinjaman.

Berdasarkan fenomena tersebut teori berbasis sumber daya manusia dapat memberikan penyelesaian dalam permasalahan tersebut. Perusahaan bisa mendapatkan kepercayaan masyarakat yang baik dan meminimalisir waktu untuk mendapatkan pinjaman dengan bekerja ikhlas, bekerja keras, bekerja

sewajarnya, bekerja benar, bekerja serius, bekerja kreatif, bekerja unggul dan bekerja dengan sempurna.

Pada penelitian Ali Akbar et al., (2022) tentang *green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable framework for islamic banks*. Dalam penelitian tersebut menyatakan *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap *green HRM*. Demikian pula *green HRM* menunjukkan dampak positif terhadap komitmen organisasi, perilaku ramah lingkungan dan kinerja lingkungan. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja lingkungan.

Penelitian Tanjung et al., (2020) keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ali Akbar et al., (2022) keahlian kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya perilaku karyawan menjadi variabel independen dan tidak menurunkan indikator dalam pengukurannya.

Berdasarkan hal tersebut penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah perilaku karyawan dengan indikator *social relationship, skill, work motivation* dan *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *social relationship, skill, work motivation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

- a. Dapat memperkuat pemahaman teori dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang perilaku karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang telah diperoleh selama perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sebagai referensi bagi penelitian dalam selanjutnya khususnya tentang perilaku karyawan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

2. Bagi Praktisi (Perusahaan)

- a. Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
- b. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi perusahaan mengenai rekrutmen dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas pada tiap-tiap bab untuk memudahkan pemahaman serta memberi gambaran secara jelas kepada pembaca tentang penelitian. Penelitian ini dibagi kedalam lima bab, meliputi:

Bab I pendahuluan yang menjabarkan pendahuluan, latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan diadakannya penelitian dan manfaat, serta sistematika penulisan yang dilakukan dalam penelitian ini.

Bab II berisi landasan teori yang meliputi *resource based theory*, *knowledge based theory*, koperasi, perilaku karyawan, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang relevan dengan permasalahan serta bahasan penelitian terdahulu. Kajian pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang relevan, yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka teoretik, dan pengembangan hipotesis.

Bab III metode penelitian yang mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis bab ini meliputi variabel penelitian dan definisi variabel operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, data, sumber data dan teknik pengumpulan.

Bab IV hasil dan pembahasan terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Naik secara kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian yang diklasifikasikan ke dalam gambaran umum objek penelitian/sampel, analisis deskriptif, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi yang terdapat dalam penelitian dan keterbatasan serta saran dari peneliti berikan terkait dengan hal-hal yang didapat selama penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh perilaku karyawan terhadap perilaku karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi studi kasus KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Social relationship* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur.
2. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur.
3. *Work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur.
4. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur.
5. Lingkungan kerja secara parsial tidak memoderasi hubungan *social relationship*, *skill*, *work motivation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Namun pada lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan *work motivation* terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Jawa Timur pada tingkat *alfa* 10%.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah penulis simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara *skill* dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan KSPSS Nuri Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *skill* dan *work motivation* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja. Serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi kinerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan keahlian dan motivasi kerja setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar kinerja tetap tinggi adalah dengan memperhatikan perilaku karyawan dan memberikan banyak program pelatihan peningkatan *skill* yang sesuai dengan karyawan.

C. Keterbatas dan Saran

Dalam menulis skripsi ini peneliti sudah mengusahakan semaksimal mungkin agar hasil yang diinginkan bisa didapatkan. Akan tetapi, dalam proses penulisan ini mendapat hambatan, kendala, dan keterbatasan yang mungkin menjadi salah satu faktor yang telah mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Berikut keterbatasan dan saran dalam penelitian ini:

1. Keterbatasan

- a. Objek penelitian terbatas hanya pada KSPPS Nuri Provinsi Jawa Timur, meskipun menggunakan seluruh populasi. Sehingga, tidak dapat mewakili hasil semua kasus.
- b. Variabel *social relationship* dan *self efficacy* tidak berpengaruh sehingga memerlukan variabel lain yang berkaitan dengan perilaku karyawan seperti budaya organisasi dan kompensasi.
- c. Moderasi kurang kuat sehingga memerlukan moderasi lain yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

2. Saran

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan ataupun bahan pertimbangan perusahaan dalam menerima karyawan baru. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, termasuk dalam hal *skill* dan *work motivation* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang lebih luas dengan variabel lain yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Margono, H., Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2022). Kompensasi, motivasi dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai moderating. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 11. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.766>
- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 1.
- Ali Akbar, M., Sopyani, R., Iskandar, H., & Bachrul Ulum, R. (2022). Pengaruh komunikasi, keahlian kerja, pengetahuan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menggunakan metode structural equation modeling. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Ali, M., Puah, C. H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Anna, L. K. (2014). *Kepuasan kerja tak menjamin loyalitas karyawan*. A, [Lhttp://Female.Kompas.Com/Read/2014/03/07/1123159/Kepuasan.Kerja.Tak.Jam.in.Loyalitas.Karyawan](http://Female.Kompas.Com/Read/2014/03/07/1123159/Kepuasan.Kerja.Tak.Jam.in.Loyalitas.Karyawan).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4). <http://maj.unnes.ac.id>
- Ayu Pratiwi, N. K. L., & Adi Eratiwi, N. M. (2017). Kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berbasis THK pada kinerja organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(3), 1873–1902. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i03.p07>
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 2(Nomor 2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Bryson, J. (2004). *What to do when stakeholders matter: A guide to stakeholder identification and analysis techniques*. <https://www.researchgate.net/publication/228940014>
- Chamidah, & Soliha, E. (2022). Peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol IX.
- Cropanzano, R., Dasborough, M. T., & Weiss, H. M. (2017). Affective events and the development of leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 42(2), 233–258. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0384>
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. PT Rineka Cipta.

- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 05(01).
- Dewi, N. N., & AN, Z. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol 4, 895–906.
- Fauzan, & Markoni. (2022). Employee engagement dan soft skill serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan grage hotel kota bengkulu. *Creative Research Management Journal*, Volume 5(Nomor 1), 39–47.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://jurnal.universitaspurabaya.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Fitria Ismawati, A., Setyawati, S. M., & Martini Sri. (2022). The effect of emotional intelligence, self-efficiency on learning achievement with learning behavior as moderating variables. *Soedirman Economics Education Journal*, Volume 04(Nomor 02), 16–26. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/seej/>
- Gede Suyasa, I. G. N. (2013). *Kinerja unit usaha simpan pinjam koperasi pegawai negeri dharma wiguna kota Denpasar*.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginting, E. B. (2010). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan keahlian terhadap produktivitas kerja guru Yayasan Setia Kabanjahe*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2012). *An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research*. September 2014. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Handayani, & Sunarto. (2022). Pengaruh kompetensi pedagogik dan efikasi diri terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi akademik. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, Vol 5(No 1), 23–34.
- Hariandja, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Herawati, N., & Sunarto. (2022a). *Lingkungan kerja memoderasi pengaruh self efficacy dan kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan*.
- Herawati, N., & Sunarto. (2022b). *Lingkungan kerja memoderasi pengaruh self efficacy dan kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, Volume 4(Nomor 4).

- Hermawan, S., & Mardiyanti, U. I. (2016). *Intellectual capital dan kinerja keuangan perusahaan manufaktur high ic intensive*.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi, Volume VIII*(No. 2).
- Irawan, D. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas Utara*.
- Jaksic, M. L., Rakocevis, S. B., & Martic, M. (2014). *Inovative management and firm performance: an interdisciplinary approach and cases* (1 st ed).
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berbasis lingkungan kerja non fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi, Vol 5*(No 2), 16–26.
- Jufrizen. (2017). Efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, 18*(2), 145–158.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020a). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Vol 3*.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020b). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis , Vol. 3*(No. 1), 66–79.
- Kor, Y. Y., & Mahoney, J. T. (2004). *Edith Penrose ' s (1959) Contributions to the Resource-based View of Strategic Management. January*.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Iptek, 4*(2), 148–160.
- Kurniyanti, F., & Liana, L. (2021). Pengaruh keterlibatan orang tua dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa dimoderasi oleh lingkungan sekolah (studi kasus siswa di SMP Negeri 4 Kota Pekalongan). *Proceeding SENDIU*.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minaesa Selatan). *Jurnal EMBA, 7*(1), 281–290.
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities, 40*(15–16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Balitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara, Vol 19*.

- Majidah, Y., Karnawati, T. A., & Rachmawati, I. K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Manurung, W., Bastian, A., & Wardi, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, Vol. 4(No. 2), 141–148.
- 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). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Marthis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (kedua). Salemba empat.
- Ma'ruf, M. S., & Sutomo, Y. (2018). *Pengaruh kepribadian dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati*.
- Maymanah, Mariskhan, S. E., Umaroh, S. K., & Purwaningrum, E. K. (2018). *Pengaruh modal psikologi terhadap perilaku produktif pada karyawan bagian produksi PT. SLJ Global Tbk dengan karakteristik pekerjaan sebagai moderator*.
- Miraningsih, W. (2013). *Hubungan antara interaksi sosial dan konsep diri dengan perilaku reproduksi sehat pada siswa kelas XI di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Purworejo*.
- Mochamad Akbar, D., Saroh, S., & Zunaida, D. (2018). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada KUD Karangploso Kabupaten Malang)*.
- Muhlas, Kusmaningtyas, A., & Murgianto. (2022). *Pengaruh socially responsible human resource management, responsible leadership terhadap absorptive capacity dan inovation output di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Nuri Jawa Timur*.
- Nirmala, P. A., & Abdurrahman, D. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Vol 6(No 2). <https://doi.org/10.29313/.v6i2.23938>
- Noorrena, B., & Baehaqi, I. (2021a). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Tulungagung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Vol. 10).
- Noorrena, B., & Baehaqi, I. (2021b). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Tulungagung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Vol. 10).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja

- sebagai variabel moderasi (studi empiris pada pengurus barang di lingkungan pemerintah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, 7(1).
- Pertusa-ortega, E. M., Zaragoza-sáez, P., & Claver-cortés, E. (2010). Can formalization , complexity , and centralization in fl uence knowledge performance ? *Journal of Business Research*, 63(3), 310–320. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.03.015>
- Pohan, E. S., Lestari, T., Ramdhani, D., Al-Khairiyah, S., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (n.d.). *Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja keuangan (studi empiris pada sektor teknologi informasi dan jasa)*. <https://doi.org/10.24964/ja.v6i2.643>
- Pratama, G. A. P., & Suardikha, I. M. S. (2013). Keahlian pemakai komputer dan kenyamanan fisik dan tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 361–381.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Prayogi, R. H. (2018). *Analisis pengaruh konflik keluarga, pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja pegawai wanita dinas kesehatan provinsi kalimantan barat*.
- Prisna, N. I. (2022). *Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Prisna, N. I., & Khuzaini. (2022). Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4).
- Purnamasari, W., Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, Volume 02(Nomor 02).
- Putri, R. C. (2020). Bentuk hukum perusahaan persekutuan di Indonesia dan perbandingannya di Malaysia. *Cepalo*, 4(1), 15–28. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no1.1913>
- Putri, V. I., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada PT BRI (Persero) Tb. Kantor Cabang Manado)*. 10(2), 207–216.
- R. Sewa, S., Posumah, Johny. H., & Plangiten, N. N. (2022). Perilaku aparatur sipil negara dalam pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. *JAP*, Vol VIII(No 114).
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah. *Jurnal Muqtasid*, Vol 7.
- Rama Laksono, B. (2021). Motivasi dan dukungan atasan sebagai variabel moderating terhadap hasil pelatihan dan keahlian memanfaatkan teknologi pada kinerja karyawan (study empiris pada lembaga layanan pendidikan tinggi Jawa Timur). *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, Vol 26.
- Rasminto, H., Febryantahanuji, & Danang, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 13.

- Rasyid, A., Widjajanti, K., & Santoso, D. (2022). Determinan kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi pada pengelola pemanfaatan barang milik daerah di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 17(No.2), 372–397. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek perilaku individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Rifan Tangahu, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Soft skill dan kinerja karyawan: studi kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, Volume 4(Nomor 2). <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Ritawaty, N., & Maulani, A. (2023). *Pengaruh budaya organisasi, self efficacy, locus of control dan empowerment terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin*. Vol 18(Nomor 3), 498–505.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (5th Ed). Erlangga.
- Rodhiyah, S., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi budaya kerja sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 22(2).
- Ruth, B., Rudianto, A., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Akuntansi Bisnis* (Vol. 17, Issue 1).
- Sagian, S. P. (2006). *Teori dan kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Santi Dewi, S. C. (2022). Efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan cabang yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat*, 1(2), 102–108.
- Santoso, A. B., & Ayu, M. (2022). Pengaruh efikasi diri guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru ekspatriat dimoderasi oleh kecerdasan budaya (studi di Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). *Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja keryawan studi kasus di PT Finnet Indonesia*.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. (2nd ed.). Penerbit ANDI.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karateristik pekerjaan dan self efficay terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2858–2867.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2002). Ethos 21: Etos kerja profesional di era digital global. *Institut Darma Mahardika*.
- Sipatuhar, D., Sinaga, A. A. P., & Lumban Gaol, J. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kualitas sumber daya manusia

- sebagai variabel moderasi pada satuan kerja Provinsi Sumatra Utara kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat. *Jurnal Prointegrita*, Vol 6(No 3), 166–183.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol 2, 18–23.
- Sugiarto, A. B. S. S. I. (2020). *Analisis kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan moderasi lingkungan kerja* (Proceedings 6th NCAB). Carina Press.
- Suhanta, B. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai yang di moderasi dengan lingkungan kerja (studi kasus pada balai besar pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang bangunan dan listrik medan)*.
- Sulistyo, H. (2009). Analisis kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan. *Ekobis*, 311–321.
- Suprapti, D. M., Setyadi, D., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional serta lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(9). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i9>
- Suprihanto Jhon. agung Harsiwi. dan Prakoso Hadi. (2003). *Perilaku Organisasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud pabrik ada plastik. *Agora*, Vol 3.
- Tanjung, R., Hasibuan, R., & Sari, N. (2020). Penempatan kerja, keahlian (skill) kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Metal Elektro Plating. *DIMENSI*, 9(2), 240–254.
- Theedens, D. (1996). *Buku Pedoman Permainan Sasando*. Pengharapan Karya Abadi.
- Triwahyuningsih, C. Agustina. M. (2017). *Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai*. AUB Press.
- Tuhagana, A., & Darojatul Romli, A. (2016). *Identifikasi perilaku kerja karyawan di kawasan industri yang berstatus mahasiswa*. <https://karawangkab.bps.go.id/pressrelease/2017/10/11/114/hasil-pendaftaran--listing--usaha-perusahaan->
- Umam, K., & Sudis Alwi, A. (2022). Strategi bisnis KSPPS Nuri Jatim dalam memasyarakatkan ekonomi syariah di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1862–1877. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.4590>
- Utami, N. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2018). Lingkungan dan disiplin kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 2041. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p16>
- Widayati, C. C., Anah Sri, & Usman, M. (2022). *Pengaruh knowledge management, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Sun Life Syariah di Jakarta)*. 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, Vol 16.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>

