

Pengaruh Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bawang Mas

Putri Ayu Firawati¹, Holili², Mamluur Rohmah³, Habibur Rohman⁴, Rudy Haryanto⁵

^{1,2,3,4,5}Pascasarjana Ekonomi Syariah, IAIN Madura

23380032001@student.iainmadura.ac.id¹, 23380031007@student.iainmadura.ac.id²,

23380032023@student.iainmadura.ac.id³, 23380031009@student.iainmadura.ac.id⁴,

rudy@iainmadura.ac.id⁵

ABSTRACT

Performance includes the quantity and quality of work results that employees achieve when carrying out their duties based on the responsibilities the company gives them. PT employee performance. Bawang Mas still cannot be said to be good because there are still employees who have low levels of quality and quantity of work, are not punctual, are less effective and lack commitment to the company. The aim of this research is to determine the influence of Islamic work culture, communication, compensation, individual work environment on employee performance, as well as to determine the influence of Islamic work culture, communication, compensation, work environment on employee performance which is moderated by motivation. The method in this research uses quantitative methods which are analyzed using moderating regression analysis. The population is 1,600 with a sample of 94 respondents with data obtained through a questionnaire. The results of this research are, individually, work culture Islam, communication, compensation and work environment have a significant positive effect on employee performance. Islamic work culture, communication, compensation and a work environment moderated by motivation have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Islamic Work Culture, Communication, Compensation, Work Environment, Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Kinerja termasuk hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang pegawai capai pada saat melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang perusahaan berikan padanya. Kinerja karyawan PT. Bawang Mas masih belum bisa dikatakan baik karena masih ada karyawan yang memiliki tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang rendah, tidak tepat waktu, kurang efektif dan kurang memiliki komitmen pada perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruhnya budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi. Metode dipenelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan dianalisis menggunakan *moderating regresion analisis*. Populasi ialah 1.600 dengan sampel 94 responden dengan data diperoleh melalui kuesoner. Hasil dipenelitian ini ialah, secara individual budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Islam termasuk agama yang bersifat universal dengan menjadi rahmat bagi seluruh alam yang sumbernya dari al-Quran serta hadis dengan memberikan ajaran hidup seimbang. Rasulullah memberikan ajaran pada umatnya untuk bekerja keras baik berbentuk amal shaleh ataupun ibadah (Ridluan, 2018). Dalam dunia usaha pada era globalisasi, tentunya setiap entitas dihadapkan pada tantangan serta tuntutan untuk melaksanakan aktivitas pengembangan serta pembinaan karyawan. Hal itu dilaksanakan untuk mewujudkan kinerja perusahaan agar semakin berkembang serta maju. Sebab, kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawannya (Komalasari, 2010).

Kinerja ialah perolehan kerja berdasar pada kuantitas serta kualitas yang pegawai capai pada saat tugasnya dilaksanakan berdasar pada tanggung jawab yang perusahaan berikan (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020). Kinerja bisa pula dikatakan hasil kerja pegawai dari sisi kuantitas ataupun kualitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan (Latif, Suroso, Karnama, 2024). Indikator kinerja pegawai yakni kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektivitas, komitmen (Silaen, 2021). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi.

Budaya kerja islami termasuk salah satunya faktor yang bisa berdampak pada kinerja karyawan (Haryanto, 2017). Budaya kerja ialah cara kerja keseharian yang berlandaskan nilai-nilai serta bermutu sehingga mampu membentuk motivasi bahkan memberikan inspirasi agar bekerja memuaskan serta lebih baik untuk masyarakat yang mendapatkan pelayanan. Budaya kerja islami ialah budaya kerja yang memprioritaskan produktivitasnya dengan memaknai nilai syariat Islam. Indikator budaya kerja islami yakni SIFAT (*Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, Tabligh*) (Haryanto, 2021). Pada saat budaya kerja islami semakin baik, tentunya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin mengalami peningkatan, serta sebaliknya.

Faktor selanjutnya yakni komunikasi yang merupakan aliran informasi yang dipergunakan manusia guna memaparkan pesan ataupun niat satu dengan yang lain (Haryanto, 2021). Komunikasi merupakan transfer informasi serta pemahaman terkait simbol verbal ataupun bukan verbal. Indikator dari komunikasi menurut Harras, Sugiarti dan Wahyudi (2020) yaitu kelengkapan informasi, cara penyampaian serta isi komunikasi. Apabila komunikasi yang dilakukan organisasi baik, hal demikian mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta sebaliknya.

Kemudian, faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan yakni kompensasi yang merupakan keseluruhan balas jasanya yang suatu pegawai terima dari entitas selaku dampak dari tenaganya ataupun jasa yang sudah diberikan pada entitas (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020). Kompensasi termasuk hal penting untuk menarik, menjaga serta memelihara pegawai supaya tidak pergi dari entitas (Isnaini, *et.al.*, 2023). Kompensasi bisa pula dikatakan

pendapatan bentuknya berupa uang langsung ataupun tidak yang karyawan terima (Hasibuan, 2003). Indikator kompensasi ialah kelayakan, keadilan, ketepatan (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020). Saat kompensasi yang perusahaan berikan semakin tinggi, kinerja pegawai akan makin meningkat, serta sebaliknya.

Faktor selanjutnya ialah lingkungan kerja yang bisa diartikan sebagai sesuatu yang terdapat disekitar pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai ketika pegawai melaksanakan tugasnya (Sedarmayati, 2015). Perhatian pada lingkungan kerja haruslah dilaksanakan pihak manajemen sebab hal tersebut punya pengaruh langsung pada saat karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Kondisinya lingkungan kerja bisa berefek pada kinerjanya karyawan, bisa membentuk perasaan aman serta nyaman. Indikator lingkungan kerja yaitu aman, tempat yang layak dan orang-orang yang terdapat dilingkungan kerja (Khaeruman, *et al.*, 2021). Pada saat lingkungan kerja baik tentu berefek pada peningkatan kinerja karyawan, serta sebaliknya.

Lebih lanjut, faktor yang mampu memperkuat pengaruhnya budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan yakni dukungan motivasi. Motivasi diartikan sebagai proses yang mampu memberikan pengaruh pada suatu individu untuk melaksanakan apa yang perusahaan ingin laksanakan serta suatu hal yang menimbulkan motivasi sekaligus spirit pada saat berkerja (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022). Indikator motivasi kerja yaitu antusias, optimis serta aktualisasi diri (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).

Studi ini dilaksanakan pada PT. Bawang Mas yang tergolong entitas bergerak dibidang industri manufaktur produksi rokok. Mengacu pada perolehan pra penelitian (2024), perusahaan tersebut terus mengalami perkembangan pesat ditandai dengan peningkatan jumlah karyawan. Namun berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti laksanakan, kinerja pegawainya masihlah rendah. Persoalan tersebut terbukti sebab masih terdapatnya karyawan yang kualitas kerjanya tidak bagus, seperti pada bagian pengemasan pegawai masih banyak yang menghasilkan pengemasan tidak selaras dengan standar yang perusahaan tetapkan yakni kurang hati-hati serta teliti pada saat pengemasan sehingga pengemasan kurang bagus. Selain itu kuantitas atau tingkat pencapaian volume kerja masih belum sesuai harapan perusahaan karena karyawan seperti bagian pengemasan tidak mencapai volume kerja yang perusahaan harapkan. Karyawan juga masih belum tepat waktu pada saat melakukan pengemasan sebab karyawan sering datang terlambat sehingga pada saat penyeteroran juga tidak tepat waktu. Efektivitas karyawan juga masih belum mencapai hasil kerja maksimal sebab tidak sesuai dengan sasaran serta tujuan yang perusahaan tetapkan seperti karyawan bagian pengemasan yang hasil kerjanya belum maksimal karena pengemasan yang dilakukan masih tidak bagus ataupun rapi. Dari sisi komitmen, karyawan memang sudah melaksanakan fungsi kerja serta tanggung jawabnya tapi masih belum maksimal.

Selain itu dari hasil pra penelitian (2024), didapatkan pemaparan dari salah satu karyawan bahwasannya rendahnya kinerja karyawan karena perasaan antusias, optimis serta aktualisasi diri masih rendah. Kemudian tempatnya juga panas sehingga karyawan gerah, serta kondisi budaya kerja islami yang masih rendah, namun untuk pemberian kompensasi sudah baik.

Studi empiris dilaksanakan guna melihat dampaknya budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja karyawan ditemukan terdapat kesenjangan sebagaimana studi yang dilaksanakan Febya Indiana yang memberi pemaparan budaya kerja islami punya pengaruh pada kinerja karyawan (Indiana, 2022). Sementara studi yang dilaksanakan Radyasmita serta Suryaningsih memaparkan budaya kerja islami tidak punya pengaruh pada kinerja (Radyasmita & Suryaningsih, 2022).

Studi terkait pengaruhnya komunikasi pada kinerja dilaksanakan Trijaya (2012) pada studinya memaparkan komunikasi punya pengaruh pada kinerja karyawan. Tapi Yuniasih (2021) memaparkan terdapat pengaruh tidak signifikan terkait komunikasi pada kinerja. Studi terkait pengaruhnya kompensasi pada kinerja dilaksanakan Syaifullah dan Prasetyo (2018) pada studinya memaparkan kompensasi punya pengaruh pada kinerja karyawan. Tapi Rianda dan Winarno (2022) memaparkan kompensasi tidak punya pengaruh pada kinerja. Studi terkait pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja dilaksanakan Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) menunjukkan lingkungan kerja punya pengaruh positif pada kinerja karyawan. Tapi Warongan, *et al.*, (2022) memaparkan terdapat pengaruh tidak signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sesuai fenomena penelitian serta kesenjangan temuan empiris maka penelitian ini mengadopsi motivasi sebagai variabel moderasi. Studi terdahulu memaparkan bahwasanya motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Hutomo dan Taufik (2015) serta Rayyani (2018). Kemudian motivasi juga mampu memoderasi pengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Sundarsi dan Wardiningsih (2012) serta Putri, *et.al.*, (2022). Selanjutnya, motivasi juga mampu memoderasi pengaruhnya kompensasi pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Simatupang & Moeljono (2023) serta Prihantoko (2021). Lebih lanjut, motivasi juga bisa memoderasi pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Sevira (2023) serta Febrianty (2018).

Keterbaruan pada studi ini dari sisi objek, yakni masih belum ada penelitian yang melakukan penelitian pada PT. Bawang Mas. Kemudian disepanjang artikel ataupun penelitian terdahulu yang peneliti baca, penelitian terkait pengaruhnya budaya kerja islami terhadap kinerja serta pengaruhnya budaya kerja islami dengan dimoderasi motivasi

terhadap kinerja karyawan masih jarang dilakukan. Sementara kebaruan dari sisi metode, studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Moderating Regresion Analysis* (MRA).

Keseluruhan rangkaian latar belakang studi serta kesenjangan hasil studi terdahulu yang sebelumnya sudah dipaparkan memberi arah yang telah terkait rumusan masalah pada studi ini yakni apakah secara parsial budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya studi ini ialah guna menganalisa pengaruhnya secara parsial budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruhnya motivasi memoderasi budaya kerja islami, komunikasi, kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dipenelitian ini mempergunakan jenis studi deskriptif kuantitatif yakni studi mempergunakan cara tertentu pada saat melaksanakan pengumpulan, pengolahan serta analisa data sekaligus diukur pada skala numeric (Sugiono, 2015). Populasi pada studi ini yakni 1.600 karyawan PT. Bawang Mas dengan sampel dikumpulkan dengan tehnik *purposive sampling* mempergunakan rumus *slovin* ditingkat kesalahan 10%, sampelnya didapatkan 94 karyawan sebagai sampel. Sumber data distudi ini mempergunakan data primer (kuesioner yang disebar pada responden) serta data sekunder (didapat dari jurnal, artikel, buku serta acuan lainnya terkait studi ini).

Instrumen serta tehnik pengumpul data yang dipergunakan studi ini yakni mempergunakan kuesioner dengan kuesioner tertutup dimana keseluruhan alternatif jawaban responden harus terjawab serta sudah terdapat diangket. Pengukuran mempergunakan skala likert lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Sugiono, 2015). Definisi operasional variable dipenelitian ini yakni:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Budaya kerja islami (X_1), yakni budaya kerja yang memprioritaskan produktivitasnya dengan memaknai nilai syariat Islam (Haryanto, 2021).	Indikator budaya kerja islami: SIFAT (<i>Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, Tabligh</i>) (Haryanto, 2021).	Skala <i>Likert</i>
2	Komunikasi (X_2), ialah aliran informasi yang dipergunakan manusia guna memaparkan pesan ataupun niat antar satu dengan yang lainnya (Haryanto, 2021).	Indikator komunikasi: kelengkapan informasi, cara penyampaian serta isi komunikasi (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).	Skala <i>Likert</i>

3	Kompensasi (X_3), ialah balas jasa keseluruhan yang diterima pegawai dari entitas selaku dampak atas jasanya yang sudah diberikan pada entitas (Haryanto, 2021).	Indikator kompensasi ialah kelayakan, keadilan, ketepatan (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).	Skala <i>Likert</i>
4	Lingkungan kerja (X_4), ialah sebagai hal yang terdapat disekitarnya pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai saat pegawai melaksanakan tugasnya (Sedarmayati, 2015).	Indikator lingkungan kerja: aman, tempat yang layak dan orang-orang yang terdapat dilingkungan kerja (Khaeruman, <i>et al.</i> , 2021).	Skala <i>Likert</i>
5	Motivasi (M), ialah proses yang mampu memberikan pengaruh pada individu untuk melaksanakan apa yang perusahaan ingin laksanakan, menimbulkan motivasi sekaligus spirit pada saat berkerja (Radyasmita & Suryaningsih, 2022).	Indikator motivasi kerja yaitu antusias, optimis serta aktualisasi diri (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).	Skala <i>Likert</i>
6	Kinerja karyawan (Y), ialah hasil kerja berdasar pada kuantitas serta kualitas yang pegawai capai ketika tugasnya dilaksanakan mengacu pada tanggung jawab yang entitas berikan (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).	Indikator kinerjanya pegawai: kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektivitas, komitmen (Silaen, 2021).	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024).

Untuk menguji instrument serta model yang sudah dikembangkan pada studi ini mempergunakan analisis uji kualitas data, asumsi klasik, regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$, serta *moderating regression analisis* (MRA) dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_1*M + \beta_6X_2*M + \beta_7X_3*M + \beta_8X_4*M + e$. mengacu pada model persamaan tersebut, kerangka konsep serta hipotesis dipenelitian ini ialah:

Pengaruh Budaya Kerja Isami Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja islami yakni budaya pekerjaan yang memprioritaskan produktivitasnya dengan memaknai nilai syariat Islam. Budaya kerja islami mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana studi Indiana (2022) serta (2022) yang memberi pemaparan budaya kerja islami punya pengaruh pada kinerja. Sehingga saat budaya kerja islami naik, kinerja karyawan akan naik serta sebaliknya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi ialah transfer pengertian berbentuk informasi ataupun gagasan dari suatu individu pada individu lainnya. Komunikasi bisa memberi peningkatan pada kinerja sebagaimana studi yang dilaksanakan Ardiansyah (2016) serta Trijaya (2012) memaparkan komunikasi punya pengaruh pada kinerja karyawan. Karenanya, apabila komunikasi semakin baik, kinerja karyawan jadi naik serta sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah keseluruhan balasan jasanya yang pegawai terima dari entitas selaku dampak dari tenaganya yang sudah diberikan keentitas. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Syaifullah dan Prasetyo (2018) serta Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) memaparkan kompensasi punya pengaruh pada kinerja karyawan. Saat kompensasi semakin meningkat tentu kinerja karyawan akan juga naik serta sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai saat pegawai melaksanakan tugasnya. Penting sekali memperhatikan lingkungan kerja sebab punya pengaruh langsung saat pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya. Sebagaimana Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) serta Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) pada studinya memaparkan lingkungan kerja punya pengaruh pada kinerjanya karyawan. Apabila lingkungan kerja makin baik, kinerjanya karyawan akan makin naik serta sebaliknya.

Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja islami pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Hutomo dan Taufik (2015) serta Rayyani (2018) Sebab makin meningkat budaya kerja islami yang dimoderasi motivasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat serta sebaliknya.

Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

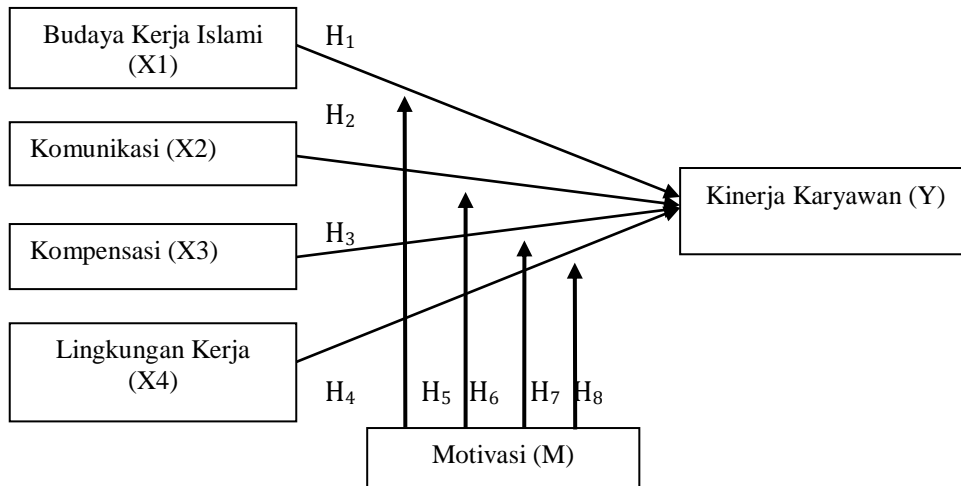
Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya komunikasi pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Sundarsi dan Wardiningsih (2012) serta Putri, *et.al.*, (2022). Sebab makin baik komunikasi yang dimoderasi motivasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat serta sebaliknya.

Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya kompensasi pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Simatupang dan Moeljono (2023) serta Pihantoko (2021). Sebab makin meningkat kompensasi yang dimoderasi motivasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat serta sebaliknya.

Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja karyawan sebagaimana studi yang dilaksanakan Sevira (2023) serta Febrianty (2018). Sebab makin baik lingkungan kerja yang dimoderasi motivasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat serta sebaliknya. Mengacu pada hal tersebut, berikut kerangka konsep pada studi ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024).

Keterangan:

- H₁: Budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₅: Motivasi mampu memoderasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
- H₆: Motivasi mampu memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- H₇: Motivasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H₈: Motivasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan diperusahaan PT. Bawang Mas yang bergerak dibidang produksi rokok. Kuesioner diberikan pada responden, yakni karyawan PT. Bawang Mas sebanyak 94 kuesioner. Deskripsi karakteristik responden pada studi ini yakni responden berjenis kelamin perempuan ialah 49 (52%) serta laki-laki 45 (48%). Artinya, pekerja paling banyak ialah perempuan. Kemudian karakteristik berdasarkan usia, responden berumur <20 yakni 8 (9%), 21-30 ialah 57 (61%), 31-40 yakni 24 (26%), serta >40 tahun yakni 5 (5%). Respondent terbanyak yakni berumur 21-30 tahun. Karakteristiknya responden berdasarkan lulusan yakni, responden lulusan S1 yakni 8 (9%), 41 (44%) lulusannya SMA, 27 (29%) lulusan SMP serta SD yakni 18 (19%). Respondent terbanyak yakni lulusan SMA.

Selanjutnya, berdasarkan validitas kuesioner diketahui bahwasanya angka r_{hitung} dikolom korelasi ditiap item punya $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2006. Sehingga bisa disimpulkan, semua indikator dari variabel ialah valid. Pada uji reliabilitas, ditiap variabel punya angka *cronbach alpha* >0,60, bisa diambil simpulan semua variabelnya ialah reliabel.

Lebih lanjut, pada uji asumsi klasik dari normalitas persamaan I bisa dikatakan bahwasanya angka signifikan ialah 0,200 > 0,05 sehingga bisa tersimpulkan tidak ada masalah normalitas serta datanya distribusinya normal, untuk uji normalitas persamaan II bisa dikatakan bahwasanya angka signifikan yang didapat ialah 0,200 > 0,05 sehingga bisa tersimpulkan tidak ada masalah normalitas serta datanya berdistribusi normal.

Dalam uji multikolonieritas persamaan I keseluruhan variabel pada studi ini memiliki angka tolerance > 0,10 serta VIF < 10, karenanya bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi problem multikolonieritas. Uji multikolonieritas pada persamaan II, keseluruhan variabel pada studi ini memiliki angka tolerance > 0,10 serta VIF < 10 tentunya bisa dikatakan problem multikolonieritas tidak terjadi. Pada uji heteroskedastisitas persamaan I, diketahui angka signifikansinya yakni 1,000 > 0,05, bisa disimpulkan bahwasanya heteroskedastisitas tidak terjadi. Uji heteroskedastisitas persamaan II didapat nilai signifikansi 1,000 > 0,05, bisa dikatakan bahwasanya problem heteroskedastisitas tidak terjadi. Sementara pada uji autokorelasi persamaan I, bisa diketahui angka Durbin Watsonnya yakni 1,785, sehingga $d_U < d_{hitung} < 4 - d_U$ (1,7538 < 1,785 < 2,2462). Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan tidak ada autokorelasi. Pada uji autokorelasi persamaan II diapat angka Durbin Watsonnya yakni 1,785, sehingga $d_U < d_{hitung} < 4 - d_U$ (1,7538 < 1,785 < 2,2462). Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan tidak ada autokorelasi. Karenanya, semua model pada studi ini layak dilanjutkan pada uji regresi linier berganda serta *Moderating Regression Analysis* (MRA).

Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.019	3.400		1.770	.080
X1	.491	.098	.379	5.012	.000
X2	.338	.176	.298	2.626	.024
X3	.355	.137	.292	2.494	.039
X4	.428	.126	.283	4.447	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024).

Dari tabel 2, didapatkan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$ ($Y = 6,019 + 0,491X_1 + 0,338X_2 + 0,355X_3 + 0,428X_4 + e$). Dari hasil persamaan tersebut bisa dijelaskan: *pertama*, α ialah konstanta yang bernilai 6,019 yang punya arti bila suatu variable dependen (budaya kerja Islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja) tetap, nilai variable independent (kinerja karyawan) mempunyai nilai 6,019. *Kedua*, koefisien regresi budaya kerja Islami ialah 0,491 dengan nilai koefisien positif yang berarti, bila nilai budaya kerja Islami meningkat disetiap 1 satuannya, maka diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan 0,491 melalui asumsi variable lainnya tetap. *Ketiga*, koefisien regresi komunikasi yakni 0,338 dengan nilai positif yang berarti, bila nilai komunikasi meningkat disetiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan pada nilai kinerja karyawan 0,338. *Keempat*, koefisien regresi kompensasi yaitu 0,355 dengan nilai positif yang berarti bila nilai kompensasi meningkat disetiap 1 satuannya, maka diprediksi akan membuat nilai kinerja karyawan naik 0,355. *Kelima*, koefisien regresi lingkungan kerja yaitu 0,428 dengan nilai koefisien positif yang berarti saat nilai lingkungan kerja naik disetiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan pada nilai kinerja karyawan 0,428 melalui asumsi variable lainnya tetap.

Berdasarkan tabel 2, didapatkan jawaban pada hipotesis pertama hingga keempat. Berikut penjelasannya:

Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi mendapatkan yakni budaya kerja islami didapatkan $t_{hitung} 5,012 > t_{tabel} 1,987$ serta angka signifikansi $0,000 < 0,05$ (menerima H_a) mengindikasikan budaya kerja islami punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya saat budaya kinerja islami meningkat, kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Indiana (2022) serta Hartiansyah (2022) yang menjelaskan budaya organisasi islami punya pengaruh pada kinerja. Budaya kerja islami

yakni budaya kerja dengan memprioritaskan produktivitas melalui penggunaan nilai-nilai syariat islam. Budaya kerja islami dapat pula dikatakan sebagai identitas yang dilaksanakan secara berulang serta menjadi kebiasaan kelompok manusia yang mengambil dari sifat Nabi Muhammad SAW. Budaya kerja islami yang penting untuk diterapkan yakni *sidik*, *istiqomah*, *fatonah*, *amanah* serta *tabligh* (Haryanto, 2021).

Melalui penerapan budaya kerja islami yang baik, nantinya akan menciptakan kinerja karyawan dengan baik pula. Budaya kerja islami yang diterapkan, mampu menciptakan kebiasaan tingkah laku karyawan yang baik pada perusahaan. Apabila suatu perusahaan mempunyai budaya kerja islami dengan baik melalui penerapan nilai syariat islam yang terdiri atas *sidik*, *istiqomah*, *fatonah*, *amanah* serta *tabligh*, tentunya kinerja karyawan akan makin mengalami peningkatan, serta sebaliknya.

Hasil tersebut dibuktikan dari jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwasanya, karyawan PT Bawang Mas menerapkan sikap *siddiq* dengan baik yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang dalam bekerja selalu melandasi kejujuran, keyakinan, ucapan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Selain itu, karyawan juga *istiqomah* yang artinya konsisten dalam iman sekaligus nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan serta tantangan didalam pekerjaannya dengan menampilkan keteguhan, kesabaran serta keuletan sampai menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam sikap *fatonah* yang ditunjukkan, karyawan yaitu karyawan sudah mengerti, memahami serta menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya didalam bertugas sebagai karyawan. Karena karyawan PT Bawang Mas sudah mengerti akan tanggung jawabnya didalam bekerja, maka tiap karyawan juga sudah mengemban *amanah* yang ditandai dengan selalu terbuka, jujur, memberikan pelayanan optimal sekaligus selalu berbuat baik dalam segala hal. Terakhir, yakni dari sikap *tabligh* yang ditunjukkan oleh karyawannya yakni memberi contoh yang baik pada karyawan lain, bahkan pimpinan PT Bawang Mas juga memberikan contoh baik pada karyawannya berdasarkan ajaran syariat Islam.

Hipotesis 2: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi diperoleh $t_{hitung} 2,626 > t_{tabel} 1,987$ dengan angka signifikansi $0,024 < 0,05$ (menerima H_0), artinya komunikasi punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika komunikasi makin baik, berefek pada meningkatnya kinerja karyawan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Ardiansyah (2016) serta Trijaya (2012) pada studinya dengan memaparkan komunikasi punya pengaruh pada kinerja karyawan. Komunikasi merupakan aliran informasi yang dipergunakan manusia guna memaparkan pesan ataupun niat satu dengan yang lain. Indikator dari komunikasi yaitu kelengkapan informasi, cara penyampaian serta isi komunikasi (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).

Ketika sebuah perusahaan mampu memberikan informasi yang lengkap dengan mudah dipahami, cara penyampaiannya baik dengan menggunakan bahasa sopan, serta isi komunikasi yang informatif serta baik bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal demikian terjadi karena komunikasi yang baik bisa memberi dorongan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Hasil tersebut dibuktikan dari jawaban responden didalam kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwasanya, komunikasi yang terjadi pada PT Bawang Mas ditunjukkan dengan karyawan sudah memperoleh informasi lengkap dari perusahaan serta pegawai bisa memahaminya secara utuh dikarenakan perusahaan didalam menyampaikan komunikasinya mempergunakan kata-kata serta bahasa yang sopan dengan ekspresi yang meyakinkan kepada mereka. Selain penyampaian informasinya yang baik, isi komunikasi yang disampaikan juga punya sifat informatif serta memberikan pengetahuan sehingga karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan terhindar dari sanksi.

Hipotesis 3: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi didapat $t_{hitung} 2,494 > t_{tabel} 1,987$ dengan angka signifikansi $0,039 < 0,05$ (menerima H_0) artinya kompensasi punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan saat kompensasi meningkat, dampaknya yakni kinerja karyawan ikut naik.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Syaifullah dengan Prasetyo (2018) serta Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) dengan memaparkan kompensasi mampu memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Kompensasi ialah keseluruhannya balas jasa yang pegawai terima dari entitas selaku dampak dari tenaga ataupun jasa yang sudah diberikan pada entitas (Angggapradja & Roespinoedji, 2020). Indikator kompensasi ialah kelayakan, keadilan, ketepatan (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).

Kompensasi termasuk salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk memberikan peningkatan pada kinerja karyawannya. Sebab kompensasi merupakan suatu hal penting serta setiap karyawan tentunya punya harapan supaya kompensasi yang diterima olehnya sesuai dengan pengorbanannya. Karenanya kompensasi yang tinggi, layak, adil dan tepat waktu diberikan kepada karyawan dapat membentuk kinerja karyawan yang tinggi pula, serta sebaliknya.

Hasil tersebut dibuktikan dari jawaban responden didalam kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwasanya, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Bawang Mas dikarenakan pemberian kompensasi secara kuantitas maupun kualitas diperusahaan Bawang Mas sudah baik sebab perusahaan benar-benar menghitung besaran kompensasi secara professional dengan tidak sedikitpun keringat karyawan yang terlewatkan. Kompensasi yang ditunaikan kewajibannya seperti gaji, bonus, intensif, asuransi kesehatan serta jiwa, bahkan tunjangan hari raya juga diberikan secara sungguh-sungguh dan penuh keadilan. Sehingga,

pemberian kompensasi juga berdasarkan asas ketepatan dan keadilan karena diberikan kepada seluruh karyawan selaku pekerja yang berhak mendapatkan kompensasi.

Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja didapat $t_{hitung} 4,447 > t_{tabel} 1,987$ dengan angka signifikansi $0,005 < 0,05$ (menerima H_a), artinya lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat lingkungan kerjanya makin baik, kinerja karyawannya akan makin meningkat.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) serta Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) dengan memaparkan lingkungan kerja punya pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dibidang sesuatu yang terdapat disekitar pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada pegawai pada saat pegawai melaksanakan tugasnya. Indikator lingkungan kerja yaitu aman, tempat yang layak dan orang-orang yang terdapat dilingkungan kerja (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020).

Lingkungan kerja termasuk hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena baiknya lingkungan kerja akan mewujudkan kinerja pegawai yang baik pula serta sebaliknya. Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang aman, tempat yang layak serta orang-orang yang terdapat pada lingkungan kerja tersebut baik, tentu bisa berdampak pada kinerja karyawan yang makin meningkat, serta sebaliknya.

Dari kuesioner yang dibagikan mendapatkan hasil bahwasanya, PT Bawang Mas sudah memberikan lingkungan kerja yang aman bagi seluruh pekerjanya dengan kondisi kerja yang nyaman dari segala bentuk gangguan dengan tempat yang layak sehingga karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik juga ditimbulkan dari sikap antar karyawan serta pimpinan PT Bawang Mas yang saling memberikan perhatian, sikap yang ramah, dan kepedulian.

Tabel 3. Hasil Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1*M	5.520	.155	2.638	2.358	.021
X2*M	.562	.198	13.242	2.837	.006
X3*M	.279	.167	6.311	2.674	.008
X4*M	.330	.137	7.478	2.402	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024).

Dari tabel 2 serta 3, selanjutnya didapatkan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_1*M + \beta_6X_2*M + \beta_7X_3*M + \beta_8X_4*M + e$ ($Y = 6,019 + 0,491X_1 + 0,338X_2 + 0,355X_3 + 0,428X_4 + 5,520X_1*M + 0,562X_2*M + 0,279X_3*M + 0,330X_4*M + e$). Dari hasil persamaan tersebut bisa dijelaskan: *pertama*, α ialah konstanta yang bernilai 6,019 yang punya arti bila suatu variable dependent (budaya kerja Islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja) yang dimoderasi motivasi tetap, nilai variable independent (kinerja karyawan) mempunyai nilai 6,019. *Kedua*, koefisien regresi budaya kerja Islami yang dimoderasi motivasi ialah 5,520 dengan nilai koefisien positif yang berarti bila nilai budaya kerja Islami dimoderasi motivasi meningkat tiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan pada nilai kinerja karyawan 5,520 melalui asumsi variable lainnya tetap. *Ketiga*, koefisien regresi komunikasi yang dimoderasi motivasi yakni 0,562 dengan nilai positif mengandung arti bila nilai komunikasi meningkat tiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan pada nilai kinerja karyawan 0,562. *Keempat*, koefisien regresi kompensasi yang dimoderasi motivasi yaitu 0,279 dengan nilai koefisien yang positif yang berarti apabila nilai kompensasi naik tiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan nilai kinerja karyawan 0,279. *Kelima*, koefisien regresi lingkungan kerja yang dimoderasi motivasi yaitu 0,330 dengan nilai koefisien positif yang berarti bila nilai kompensasi meningkat ditiap 1 satuannya, maka diprediksi akan memberi peningkatan pada nilai kinerja karyawan 0,330 melalui asumsi variable lainnya tetap.

Mengacu pada perolehan uji *moderating regression analysis* yang sudah peneliti laksanakan, berikut pembahasan lebih lanjutnya mengenai hipotesis kelima hingga kedelapan:

Hipotesis 5: Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan sebab didapatkan $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 1,987$ serta angka signifikansi $0,021 < 0,05$ (menerima H_0). Artinya, motivasi mampu memperkuat pengaruhnya budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Hutomo dan Taufik (2015) serta Rayyani (2018), dengan memaparkan motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja islami pada kinerja karyawan. Budaya kerja islami yang baik melalui penerapan nilai-nilai syariat islam (*sidiq, istiqomah, fatanah, amanah, tabligh*) dengan diperkuat oleh motivasi yang merupakan proses yang bisa memberikan pengaruh pada suatu individu untuk melaksanakan apa yang perusahaan ingin laksanakan serta suatu hal yang menimbulkan motivasi sekaligus spirit pada saat berkerja yang mampu memberi peningkatan pada kinerja karyawan.

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari jawaban respondent dari perolehan kuesioener yang disebar

pada pegawai PT Bawang Mas, dimana karyawan punya rasa antusias, karyawan juga punya semangat keterlibatan didalam bekerja serta pegawai mempunyai perasaan senang sebab perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan agar mengarahkan semua kemampuannya didalam bekerja pada perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki sikap optimis pantang menyerah pada keadaan sulit serta mendesak bahkan pegawai mempunyai tekak kuat didalam mengatasi persoalan untuk mewujudkan kemajuan perusahaan. Karyawan juga punya aktualisasi diri yang baik dengan punya rasa percaya diri tinggi, punya sikap berani, tidak malu serta punya rasa tanggung jawab. Melalui motivasi yang tinggi serta budaya kerja Islami yang baik dengan menerapkan sikap *siddiq, istiqomah, fathanah, amanah, tabligh*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bawang Mas.

Hipotesis 6: Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan yang terlihat diperoleh $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 1,987$ dengan angka signifikansinya $0,006 < 0,05$ (menerima H_0). Artinya, motivasi mampu memperkuat pengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Sundarsi dan Wardiningsih (2012) serta Putri, dkk., (2022), dengan memaparkan motivasi mampu memoderasi pengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sebab, semakin komunikasi yang perusahaan sampaikan lengkap, mudah dipahami, cara penyampaiannya baik serta menggunakan bahasa sopan, informasi bersifat informatif serta baik dengan diperkuat oleh adanya motivasi kerja yang perusahaan berikan pada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi meningkat.

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari jawabannya respondent dari perolehan kuesioener yang disebar pada pegawai PT Bawang Mas, dimana karyawan punya rasa antusias, karyawan juga punya semangat keterlibatan didalam bekerja serta pegawai mempunyai perasaan senang sebab perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan agar mengarahkan semua kemampuannya didalam bekerja pada perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki sikap optimis pantang menyerah pada keadaan sulit serta mendesak bahkan pegawai mempunyai tekak kuat didalam mengatasi persoalan guna mewujudkan kemajuan perusahaan. Karyawan juga punya aktualisasi diri yang baik dengan punya rasa percaya diri tinggi, punya sikap berani, tidak malu serta punya rasa tanggung jawab. Dari dorongan motivasi yang kuat dan terjalannya komunikasi yang baik dengan informasi yang lengkap, cara penyampaiannya baik, serta isi komunikasinya informatif, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bawang Mas.

Hipotesis 7: Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan positif signifikan dikarenakan $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 1,987$ serta signifikansinya $0,008 < 0,05$ (menerima H_0). Artinya, motivasi mampu memperkuat ataupun pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Simatupang dan Moeljono (2023) serta Prihantoko (2021) memaparkan motivasi bisa memoderasi pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi, layak, adil dan tepat waktu kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan dengan diperkuat oleh pemberian motivasi kerja pada karyawan akan memberi peningkatan pada kinerja karyawan.

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari jawaban respondent dari perolehan kuesioener yang disebar pada pegawai PT Bawang Mas, dimana karyawan punya rasa antusias, karyawan juga punya semangat keterlibatan didalam bekerja serta pegawai mempunyai perasaan senang sebab perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan agar mengarahkan semua kemampuannya didalam bekerja pada perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki sikap optimis pantang menyerah pada keadaan sulit serta mendesak bahkan pegawai mempunyai tekak kuat didalam mengatasi persoalan untuk mewujudkan kemajuan perusahaan. Karyawan juga punya aktualisasi diri yang baik dengan punya rasa percaya diri tinggi, punya sikap berani, tidak malu serta punya rasa tanggung jawab. Melalui motivasi yang tinggi serta pemberian kompensasi yang layak, adil dan tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bawang Mas.

Hipotesis 8: Motivasi Mampu Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mampu memoderasi pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan sebab didapat $t_{hitung} 2,402 > t_{tabel} 1,987$ serta signifikansinya $0,019 < 0,05$ (menerima H_0). Artinya, motivasi mampu memperkuat pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi ini selaras pada studi yang dilaksanakan Sevira (2023) serta Febrianty (2018) bahwasanya motivasi mampu memoderasi pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Semakin entitas mampu memberikan lingkungan kerja yang aman, tempatnya layak serta orang-orang yang terdapat dilingkungan perusahaan baik, dengan diperkuat oleh adanya motivasi kerja yang perusahaan berikan pada karyawan, hal tersebut akan berefek pada kinerja karyawan yang akan meningkat.

Motivasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari jawaban respondent dari perolehan kuesioener yang disebar pada pegawai

PT Bawang Mas, dimana karyawan punya rasa antusias, karyawan juga mempunyai semangat keterlibatan didalam bekerja serta pegawai mempunyai perasaan senang sebab perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan agar mengarahkan semua kemampuannya didalam bekerja pada perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki sikap optimis pantang menyerah pada keadaan sulit serta mendesak bahkan pegawai mempunyai tekad kuat didalam mengatasi persoalan untuk mewujudkan kemajuan perusahaan. Karyawan juga punya aktualisasi diri yang baik dengan punya rasa percaya diri tinggi, punya sikap berani, tidak malu serta punya rasa tanggung jawab. Melalui motivasi yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, tempat yang layak, karyawannya saling memberikan perhatian, sikap ramah, dan kepedulian antar karyawan dan pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bawang Mas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian bisa diambil kesimpulan, hipotesis 1: didapatkan hasil yaitu budaya kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2: didapatkan hasil yaitu komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3: didapatkan hasil yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4: didapatkan hasil yaitu lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 5: didapatkan hasil yaitu motivasi mampu memoderasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Hipotesis 6: didapatkan hasil yakni motivasi mampu memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Hipotesis 7: didapatkan hasil yaitu motivasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Hipotesis 8: didapatkan hasil yaitu motivasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan.

Saran yang bisa peneliti ajukan yakni diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan membentuk budaya kerja islami, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi serta motivasi yang lebih baik lagi. Diharap pada penelitian selanjutnya supaya mempergunakan objek yang tidak sama, sampel yang lebih banyak serta menambah variabel. Manfaat dalam penelitian ini secara teoritis, yaitu studi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait budaya kerja Islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Secara praktis yaitu bisa menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan pijakan pada PT. Bawang Mas untuk lebih baik lagi dalam mengimplementasikan budaya kerja Islami, komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapradja, I. T., & Roespinoedji, D. (2020). The Effects of Compensation and Motivation Towards Turnover Intention. *International Journal of Physocological Rehabilitation*, 24(2), 8192-8199.
- Ahmad, A., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 3(1), 288-298.
- Ardiansyah, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-30.
- Febrianty, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi. Skripsi: Universitas Lampung.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatang: Unpam Press.
- Hartiansyah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Modulasi Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Keuangan Umum Daerah Kabupaten Semarang. Skripsi: UIN Salatiga.
- Haryanto, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna*, 4(1), 177-207.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutomo, P., & Taufik, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Serat Acitya Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 1(1), 1-17.
- Indiana, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt Inti Sukses Garmino Kabupaten Semarang. Skripsi: UIN Salatiga.
- Isnaini, M., et al. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285-300.
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Reizky.
- Komalasari, R. P. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Se Jawa Tengah. Skripsi: Universitas Sebelas Maret.

- Latif, M. F., Suroso., Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(3), 1798-1808.
- Muhammad, S., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45-55.
- Prihantoko, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pegawai Milenial Bri Kanca Pattimura Semarang). Skripsi: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Putri, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mode Rating Di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Universitas Bina Insan Lubuklingau*, 1(1), 318-322.
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(1), 120-129.
- Rayyani, W. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar). Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 192-203.
- Ridluan, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Villa Buana Mateseh Tembalang. Skripsi: UIN Walisongo.
- Sedarmayati. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sevira, G. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar. Skripsi: UIN Raden Intan Lampung.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simatupang, R., & Moeliono. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *IJMA*, 4(2), 152-161.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundarsi, K., & Wardiningsih, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 11-21.

- Syaifullah, A., & Prasetyo, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi*, 14(1), 1-17.
- Trijaya. (2012). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Thesis: Universitas Indonesia.
- Warongan, B., & dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963-972.
- Yuniasih, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Star Pegawai Indon Manager Di Pt Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 2(1), 37-42.