

Motivasi Kerja Islami sebagai Mediator Pengaruh Human Relations dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Dody Yahya¹, Budi Utomo^{2*}

¹Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lingkar Salatiga No.Km.2, Pulutan, Kec. Sidorejo 50716
dodyyahya031@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Salatiga, Jl. Lingkar Salatiga No.Km.2, Pulutan, Kec. Sidorejo 50716
budiutomo@uinsalatiga.ac.id

* Corresponding Author

Diterima: 11 April 2025; Direvisi: 9 Mei 2025; Diterbitkan: 5 Juni 2025;

Abstrak

Penelitian ini di latarbelakangi oleh adanya fenomena yang terjadi pada PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali terkait adanya fakta permasalahan yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan dan adanya beberapa gap penelitian antar peneliti sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relations*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja Islami pada Karyawan PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan penyebaran kuisioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 responden dan teknik yang digunakan yaitu metode *Purposive Sampling*. Dari hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa: *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islami. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islami. Motivasi Kerja Islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja Islami tidak mampu memediasi *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. Motivasi Kerja Islami tidak mampu memediasi Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali.

Kata Kunci: *Human Relations*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Islamic Work Motivation as Mediator of Human Relations and Career Development on Performance

Abstract

This research is motivated by the phenomenon occurring at PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali related to the fact of problems affecting employee performance and the existence of some research gaps among previous researchers. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of *Humans Relations*, *Career Development*, *Employee Performance*, and *Islamic Work Motivation* on the Employees of PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. The data collection in this study was conducted through the distribution of questionnaires to the employees of PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. The sample in this study consisted of 85 respondents and the technique used was *Purposive Sampling* method. The results of the data analysis showed that: *Humans Relations* have a positive and significant impact on employee performance. *Career Development* has a positive and significant impact on employee performance. *Humans Relations* have a positive and significant impact on *Islamic work motivation*. *Career Development* has a positive and significant impact on *Islamic work motivation*. *Islamic Work Motivation* has a negative and insignificant impact on employee performance. *Islamic Work Motivation* is unable to mediate *Humans Relations* on employee performance at PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali. *Islamic Work Motivation* is unable to mediate *Career Development* on employee performance at PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali.

Keywords: *Human Relations*, *Career Development*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka diperlukanlah pengelolaan dan pengembangan manajemen SDM yang baik dalam perusahaan. Tuntutan untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik yang mana setiap perusahaan harus mampu bekerja secara cepat, responsif dan akuntabel hanya dapat dipenuhi dengan menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi. Oleh sebab itu, SDM di perusahaan tidak dapat dipandang hanya sebagai salah satu alat kelengkapan organisasi tetapi harus dijadikan sebagai aset terpenting. Karena memiliki peran yang sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini berdampak terhadap keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk memastikan kesejahteraan karyawan supaya kinerja mereka optimal, maka diperlukannya *Human Relations* yang baik di dalam perusahaan tersebut.

Human relations sebagai hubungan pekerja yang sifatnya formal, informal pada keadaan kerja, serta menjadi pendorong pekerjanya produktif saat bekerja serta mendapatkan kepuasan dalam hal perekonomian, psikologis, serta sosial. Tidak hanya itu pengembangan karir juga dibutuhkan dalam menciptakan SDM yang baik dalam perusahaan. pengembangan karir juga sebagai bagian yang memberikan pengaruh peningkatan kinerja karyawan, ini menjadi indikasi jika pengembangan karir dibutuhkan guna peningkatan kinerja perusahaan. Perkembangan zaman juga dapat menimbulkan masalah baru bagi kinerja karyawan, karena majunya teknologi saat ini perusahaan atau organisasi harus bisa mempertahankan karyawannya dengan upaya meningkatkan efektifitas karyawan supaya tercapai suatu tujuan. Agar bisa mencapai suatu tujuan tersebut, perusahaan harus terus melatih dan mengembangkan karir karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dari pegawai menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai misi organisasi. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Baik buruknya kemampuan kerja karyawan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan di PT. BWK Indomandiri Lestari terdapat data produksi di tahun 2023 dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Penjumlahan Data Produktivitas

Bulan	Banyaknya Produksi Tas Yang Di Hasilkan					Total dengan Satuan pcs
	Line 1	Line 2	Line 3	Line 4	Line 5	
Januari	12.534	18.327	17.741	20.222	15.846	84.670 pcs
Februari	17.900	14.717	17.800	16.200	18.883	85.500 pcs
Maret	19.757	17.950	20.357	19.955	18.769	96.788 pcs
April	8.294	10.087	7.496	6.292	9.300	41.469 pcs
Mei	9.134	10.036	11.042	7.332	9.136	46.680 pcs

Sumber: HRD PT. BWK Indomandiri Lestari 2023

Berdasarkan tabel 1, yang menunjukkan bahwa jumlah hasil produksi pada bulan Januari, Februari, Maret, April dan Mei yaitu sebanyak 84.670 pcs, 85.500 pcs, 96.788 pcs, 41. 469 pcs, 46.680 pcs. Dari data itu dapat dilihat bahwa kinerja karyawan tiap bagian tidak mengalami

kestabilan karena terjadi kenaikan dan penurunan. Hal tersebut terjadi karena kerjasama yang belum terjalin dengan baik diantara pemimpin dengan bawahannya serta sesama pekerjanya karena tak ada komunikasi yang baik hingga terdapat kesalahan saat melakukan pekerjaan. Dan juga belum optimalnya pengembangan karir disana yang menjadikannya perusahaan belum memperoleh karyawan yang berkualitas dan kurangnya tenaga kerja yang ahli yang dibutuhkan atau bisa jadi perusahaan belum bisa meningkatkan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas dan permasalahan diatas, masih terdapat gap atau kesenjangan terkait beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Pengaruh *Human Relations*, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan serta menganalisis bagaimana motivasi kerja islami dapat memediasi hubungan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Human Relations

Human relations merupakan suatu jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan produktifitas kerja (Ferdiansyah, 2021). *Human relations* dapat diartikan sebagai hubungan antar manusia atau lebih tepatnya hubungan manusiawi, namun tidak hanya dalam hal berkomunikasi saja tetapi didalam pelaksanaannya terkandung nilai-nilai kemanusiaan serta unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam untuk mengubah sifat, pendapat, atau perilaku seseorang (Elok Kemala Motik et al., 2024). Penelitian yang dilaksanakan (Erwin & Nurhadi, 2022) memperlihatkan bahwa *Human Relations* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Yang sejalan dengan hasil penelitian (Rini, 2022) yang menyatakan bahwa human relations yang baik ini bisa menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut (Safitri, 2022) adalah salah satu strategi yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu mereka mempersiapkan diri menghadapi dunia yang terus berubah. Sedangkan pendapat menurut (Baroroh, 2023) pengembangan karir yaitu sebuah aktivitas dalam kehidupan seseorang pekerja yang mana menjadikan pekerjaan itu lebih kompeten dalam hal wawasan dan kemampuan yang dimilikinya serta dapat mengembangkan potensi pribadinya agar mewujudkan posisi pekerjaan yang cocok dengan impiannya. (Manopo, 2021) yang menunjukkan bahwasanya Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (Seku, 2023) Karyawan yang merasa memiliki masa depan di dalam perusahaan cenderung lebih bersemangat dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, yang hasilnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Islami

Motivasi bekerja didalam islam adalah untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan. Baik kebutuhan diri sendiri atau keluarga yang wajib dinafkahi. Motivasi bekerja dalam islam tidak untuk mencari hidup hedonis, status, atau kekayaan. Melainkan

untuk beribadah kepada Allah SWT sebagaimana tujuan manusia yang dicipta khususnya bagi setiap muslim. Karena pada dasarnya semua aktivitas umat muslim yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah (Hidayah et al., 2022). Motivasi kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pada karyawan, tidak hanya terdorong untuk bekerja secara maksimal tetapi juga menjadikan pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah. (Rozy, 2021) yang menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja islami dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mediasi antara pengembangan karir terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 415 karyawan dan untuk sampel pada penelitian ini, menerapkan penggunaan teknik non-probability sampling serta purposive sampling. non-probability sampling diartikan sebagai teknik memperoleh sampel yang dimana tidak diberikan adanya kesempatan bagi anggota populasi yang terpilih supaya dijadikan sampel. Purposive sampling mengambil teknik pengambilan sampel dengan perhitungan yang sudah ditentukan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket ataupun kuisisioner. Penyebaran ini disebarkan kepada sekelompok orang untuk mengisi sebuah pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam sebuah formulir yang telah disediakan. Kuisisioner bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan tertutup dan terbuka, bisa diajukan atau diberikan secara langsung.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25. Analisis ini mencakup uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji selanjutnya untuk uji hipotesis menggunakan analisis jalur atau path analysis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui valid tidaknya item pernyataan dalam kuesioner digunakan uji validitas. Dasar untuk mengukur validitasnya adalah dengan melakukan perbandingan nilai pearson correlation atau r hitung pada koefisien korelasi pada tiap item pernyataan dalam kuesioner. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid, dengan nilai r tabel sebesar 0,179 dengan tingkat signifikansi 5%.

Reliabilitas ialah alat ukur kuesioner dan indikator dari suatu variabel. Jika jawaban seorang responden konsisten dan stabil sepanjang waktu, maka dapat dikatakan kuesioner dan indikator tersebut reliabel. Dasar penentuan dalam uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2018). Berdasarkan uji reliabilitas, variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel, dengan nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil uji t persamaan 1
Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,861	3,711		3,465	0,001
Human Relations	0,447	0,127	0,360	3,513	0,001
Pengembangan Karir	0,341	0,169	0,207	2,017	0,047

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Islami
Sumber: Data Primer diolah, 2025

berikut:

- a. Variabel *human relations* memiliki nilai signifikansi kecil 0,001 lebih kecil dari 0,05.
- b. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi kecil 0,047 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil uji t persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,251	2,301		3,151	0,002
Human Relations	0,164	0,079	0,218	2,071	0,042
Pengembangan Karir	0,308	0,100	0,310	3,073	0,003
Motivasi Kerja Islami	0,111	0,064	0,184	1,735	0,087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui hasil uji t dalam penelitian ini dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel *human relations* memiliki nilai signifikan 0,042 kurang dari 0,05.
- b. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikan 0,003 kurang dari 0,05.
- c. Variabel motivasi kerja islami memiliki nilai signifikan 0,087 lebih dari 0,05.

Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,130	2	58,565	14,499	0,000 ^b
	Residual	331,223	82	4,039		
	Total	448,353	84			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Human Relations

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui hasil dari uji F pada penelitian ini, yaitu menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh yang simultan atau berpengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,536 ^a	0,288	0,261	1,986

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Pengembangan Karir, Human Relations

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan keterangan sebagai berikut:

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan angka 0,536 sehingga disimpulkan bahwa nilai R mendekati angka 1. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang kuat antar variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka 0,288 yang dapat diartikan bahwa variabel independent memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 28,8% sedangkan 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Path Analysis

Untuk menguji dari hipotesis mediasi yang ada, maka diperlukan analisis jalur atau path analysis. Berikut adalah hasil analisis jalur dalam penelitian ini:

Pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Islami

Untuk mengetahui pengaruh mediasinya, maka digunakan sobel test sebagai berikut:

$$Sp5p4 = \sqrt{p4^2Sp5^2 + p5^2Sp4^2 + Sp5^2Sp4^2}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{(0,111)^2(0,127)^2 + (0,447)^2(0,064)^2 + (0,127)^2(0,064)^2}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{0,000198 + 0,000818 + 0,000066}$$

$$Sp5p4 = \sqrt{0,001082}$$

$$Sp5p4 = 0,032$$

Besarnya pengaruh langsung variabel X1 yaitu 0,447 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah (0,447 x 0,111) = 0,049617 dengan total pengaruh (0,164 + 0,049617) = 0,213617. Maka dari Sp5p4 dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus :

$$t = \frac{p5p4}{Sp5p4} = \frac{0,049617}{0,032} = 1,550$$

Dari hitungan di atas diperoleh nilai dari t hitung sebesar 1,550 < t tabel atau lebih kecil dari t tabel dengan signifikasi sebesar 0,05 yakni 1,989. Sehingga diambil kesimpulan bahwa belum mampu mediasi.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja islami

Untuk mengetahui pengaruh mediasinya, maka digunakan sobel test sebagai berikut:

$$Sp6p4 = \sqrt{p4^2Sp6^2 + p6^2Sp4^2 + Sp6^2Sp4^2}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{(0,111)^2(0,169)^2 + (0,341)^2(0,064)^2 + (0,169)^2(0,064)^2}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{0,000351 + 0,000476 + 0,000116}$$

$$Sp6p4 = \sqrt{0,000943}$$

$$Sp6p4 = 0,030$$

Besarnya pengaruh langsung variabel X2 yaitu 0,341 sedangkan pengaruh tidak langsung adalah (0,341 x 0,111) = 0,037851 dengan total pengaruh (0,308 + 0,037851) = 0,345851. Maka dari Sp6p4 dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p6p4}{Sp6p4} = \frac{0,037851}{0,030} = 1,2617$$

Oleh karena itu nilai dari t hitung adalah 1,2617 < t tabel dengan signifikasi sebesar (0,05) atau 5% yang besarnya 1,989. Sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak mampu mediasi.

Pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji T dalam riset ini, variabel *Human Relations* mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung 2,071 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,042 yang mana nilai signifikansi ini tidak mencapai 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar manusia atau *human relations* yang berada di PT BWK Indomandiri Lestari, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilaksanakan (Sundayo et al., 2021), (Erwin & Nurhadi, 2022), (Puspita et al., 2023) dan (Rini, 2022) yang memperlihatkan bila variabel *human relations* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BWK Indomandiri Lestari Boyolali.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji T dalam riset ini, variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung 3,073 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,003 yang mana nilai signifikansi ini tidak mencapai 0,05. Semakin baiknya sistem pengembangan karir yang diterapkan di PT BWK Indomandiri Lestari, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sehingga hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan dari (Harahap & Pandiangan, 2020), (Permata sari et al., 2020), (Seku, 2023) dan (Manopo, 2021) yang menunjukkan bahwasanya Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Human Relations* terhadap motivasi kerja Islami

Berdasarkan hasil uji T dalam riset ini, variabel *Human Relations* mempunyai pengaruh pada motivasi kerja islami dengan perolehan nilai t hitung 3,513 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,001 yang mana nilai signifikansi ini tidak mencapai 0,05. *Human relations* yang baik dapat meningkatkan interaksi sosial yang positif di PT BWK Indomandiri Lestari, sehingga para karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai islami. Sehingga hipotesis pengaruh *human relations* terhadap motivasi kerja islami diterima. Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Chintya & Darlius, 2020), (Harun et al., 2024) dan (Eliza Yuliana, 2021) yang menunjukkan bahwa *Human Relations* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Islami.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Islami

Berdasarkan hasil uji T dalam riset ini, variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh pada motivasi kerja islami dengan perolehan nilai t hitung 2,017. dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,047 yang mana nilai signifikansi ini tidak mencapai 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwasannya pengembangan karir yang baik di PT BWK Indomandiri Lestari, dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan meningkatkan semangat dan kesungguhan dalam bekerja berdasarkan prinsip pada nilai-nilai islami. Sehingga hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja islami diterima. Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Anwar, 2023), (Patawasari, 2023) dan (Imbrani, 2019) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap motivasi kerja islami.

Pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji T dalam riset ini, variabel motivasi kerja islami tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. dengan perolehan nilai t hitung 1,735 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,087 yang mana nilai signifikansi ini melebihi 0,05. Meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan niat bekerja sebagai ibadah, hal tersebut belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan PT BWK Indomandiri Lestari. Karena salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa nilai-nilai Islami tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari atau belum terintegrasi secara optimal dalam sistem yang berada di perusahaan. Sehingga hipotesis ditolak. Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Adisty, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja islami tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis jalur dapat diketahui nilai t hitung sebesar $1,550 < t$ tabel atau lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 atau 5% yakni 1,989. *Human relations* yang positif memang membantu membentuk suasana kerja yang kondusif, tapi nilai-nilai islami atau motivasi kerja islami belum cukup menjadi faktor pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan Sehingga hipotesis pengaruh human relations terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening ditolak. Sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi. Dengan ini dinyatakan motivasi kerja islami tidak dapat memediasi variabel human relations terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Rahayu & Pratama, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja islami tidak mampu menjadi pemediasi pengaruh antara variabel human relations atau hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari analisis jalur dapat diketahui bahwasanya t hitungnya sebesar 1,2617 dimana nilai ini kurang dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 yakni 1,989. Sehingga hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islami sebagai variabel intervening ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Rahayu & Pratama, 2024) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja islami tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rozy, 2021) yang menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja islami mampu menjadi variabel mediasi antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa human relations dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BWK Indomandiri Lestari. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Namun, motivasi kerja Islami tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak mampu berperan sebagai

variabel mediasi antara human relations dan pengembangan karir terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai Islami telah diterapkan, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum optimal tanpa dukungan sistem manajerial dan organisasi yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat praktik human relations dan sistem pengembangan karir secara strategis, sekaligus mengevaluasi kembali implementasi nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerja agar lebih terintegrasi dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anwar. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Jasa Marga.
- Baroroh Iftitakhul, O. Sufi Ayu, Rahmadani Nur Eka Fitriya, Larassaty Lucy Ayu. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal Of Student Research (Jsr)*.
- Chintya, V., & Darlius, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Human Relation Terhadap Turnover Intention Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Deka Sari Perkasa Bekasi (Vol. 6, Issue 2).
- Eliza Yuliana, Yuharmain Hendra, Suheri. (2021). Aplikasi Analisis Jalur Untuk Human Relations, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.
- Elok Kemala Motik, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, & April Laksana. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif Dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79. <https://doi.org/10.62383/Konsensus.V1i6.451>
- Erwin, N. A., & Nurhadi. (2022). Pengaruh Human Relation Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 99–115. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V6i1.828>
- Ferdiansyah, D. S. , Enisa. , & R. L. I. (2021). *Human Relations* (1 Ed.; S. A. Rayhaniah, Ed.). Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 25* (Cetakan Ix). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R., & Pandiangan, T. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Gita Sejahtera Medan.
- Harun, H., Astuti, W., Fatima, S. M., & Fikri, M. N. (2024). *Celebes Journal Of Community Services*. 3, 25–31. <https://doi.org/10.37531/Celeb.V2i2.910>
- Hidayah, B., Kholil Nawawi, M., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Bogor Pomad.
- Imbrani, H. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sailan Industries Bandung).
- Manopo, D. I. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado.
- Patawasari, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (Dprkp) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Dpupr) Kabupaten Sumbawa.
- Permata Sari, D., Candra, Y., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3). <https://doi.org/10.31933/Jemsi>

- Puspita, T. W., Violinda, Q., Hesty Utami, R., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Human Relation, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Liebra Permana). <https://doi.org/10.57249/jbk>
- Rahayu, S., & Pratama, A. A. N. (2024). Motivasi Kerja Islam Dalam Memediasi Hubungan Human Relation Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Metinca Prima Industrial Works Salatiga. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i1.1069>
- Rini, Y. E. (2022). Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.
- Rozy, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pt. World Innovative Telecommunication Surabaya). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 15(2), 267–276. <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss2pp267-276>
- Safitri. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnia, Manajemen Dan Keuangan*, 3(3), 613.
- Seku, I. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende).
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2021). The Effect Of Human Relation, Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Paris Superstore Kotamobagu Employees. 9(2), 1008–1017.