KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235
Telepon (0511) 3257627 Faksimili (0511) 3254344
e-mail: info@uin-antasari.ac.idwebsite: www.uin.antasari.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL UJI PLAGIASI

Nomor : B-329/Un.14/I.3/KP.07.6/06/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd
NIP	:	196512141992032002
Pangkat/Gol	:	Pembina / IV a
Jabatan	:	Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan/ Ketua Pelaksana Evaluasi Karya Ilmiah UIN Antasari Banjarmasin.

Telah memeriksa uji plagiasi dengan menggunakan www.turnitin.com kepada :

Nama	:	Dr. Mahmud Yusuf, S. HI, M. SI
NIP	:	197901262006041002
Pangkat/Gol	:	Penata Tk. I (III/d)
Jabatan	:	Lektor
Karya Ilmiah	:	Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil Uji Plagiasi	:	19%
Rekomendasi	:	Baik dengan Hasil 19%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 15 Juni 2022
Yang memeriksa

Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Mahmud Yusuf

Submission date: 24-Jun-2022 02:50PM (UTC+0700)
Submission ID: 1862207565
File name: PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_ISLAMI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.pdf (183.65K)
Word count: 3442
Character count: 20951

Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah
Vol. 6, No. 1, 2022
DOI 10.35931/am.v6i1.909
P-ISSN: 2620-5807; E-ISSN: 2620-7184

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mahmud Yusuf
UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan
Email: mahmudyusuf707@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap prestasi kerja dan motivasi intrinsik. Penelitian ini juga mencoba untuk menyelidiki peran mediasi motivasi intrinsik pada hubungan antara Etika Kerja Islami dan prestasi kerja. Nonprobability sampling, metode yang digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dari 310 karyawan dari berbagai perusahaan di Kalimantan Selatan. SPSS dan AMOS digunakan untuk uji statistik. Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami, Prestasi kerja dan motivasi intrinsik. Lebih lanjut, penelitian menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara Etika Kerja Islami dan Prestasi Kerja. Implikasi dan rekomendasi penelitian yang akan datang dibahas dalam kesimpulan. Studi ini menunjukkan bahwa efek IWE pada JP dan IM sangat signifikan. Studi ini menemukan banyak hasil bahwa tidak hanya IWE secara langsung mempengaruhi JP dan IM, tetapi juga secara tidak langsung melalui efek mediasi dari IM. Studi ini mengisi kesenjangan khususnya dan harus kooperatif bagi manajer organisasi yang dapat membangun dan meningkatkan keterampilan mereka untuk menilai perilaku karyawan yang mereka puas dan setia dengan pekerjaan mereka. Jika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan kinerja organisasi dengan memiliki pengaruh optimis dan penting pada organisasi.

Kata Kunci: *Etika kerja Islami, motivasi intrinsik, prestasi kerja, mediasi,.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat membentuk SDM yang bermotivasi kuat dan mampu menghadapi berbagai perubahan tantangan.[1] Perusahaan publik maupun swasta dalam mengahadapi abad yang modern seperti sekarang ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan bukan hanya memiliki skill yang baik, namun semangat yang tinggi penting untuk mencapai target dan tujuan

[1] Muhammad Nafi' Atqiya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang," *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang*, 2017.

yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan dorongan terhadap kemampuan SDM.[2]

Suatu perusahaan juga akan mampu bersaing dengan cara dapat memanfaatkan peluang dan sumber daya manusia sebaik mungkin serta dengan memberikan daya pendorong sebagai salah satu bentuk motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyaluran dan pemeliharaan perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.[3]

Etika kerja Islami menetapkan harapan-harapan Islam dengan kekaguman terhadap perilaku individu di tempat kerja yang terdiri dari pengerahan tenaga, dedikasi tanggung jawab, kreativitas hubungan sosial dan kerjasama. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki asosiasi yang kuat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung dapat diandalkan dengan rubrik dan keadaan agama terhadap imbalan finansial dan non-finansial, dan ambisi untuk mobilitas karir ke atas.[4] Etos kerja yang berlawanan, secara spesifik, seharusnya mereplikasi sikap seseorang terhadap berbagai fitur pekerjaan, yang mengandung preferensi untuk aktivitas dan partisipasi, pendekatan.[5] Selanjutnya, perbedaan antara etika dan IWE dapat dicontohkan oleh teori yang dikembangkan oleh Abdillah & Hartono[6]. Untuk membuat keputusan etis, tiga faktor utama muncul di benak kita: hubungan organisasi, filosofi moral, dan nilai.[7]

Etika kerja Protestan (PWE) diperkenalkan oleh McClelland yang didasarkan pada ide-ide dalam agama Kristen dan aturan. Simon berpendapat bahwa Islam dan Kristen keduanya berbeda dalam keyakinan karena Islam sepenuhnya didasarkan pada Quran dan Hadis tetapi Kristen murni berdasarkan Alkitab yang diadaptasi.[8] Oleh karena itu, Rokhman berpendapat bahwa PWE tidak berlaku dan efektif dalam peradaban Islam. Yousef dan Ali juga merekomendasikan bahwa IWE

---

[2] Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2021): 96–114.

[3] Aidil Fitriansyah and Askiah, "Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Sejahtera Abadi Samjaya," *Borneo Student Research* 2, no. 1 (2020): 587–95.

[4] M. Yadi Nupi Hasyim dkk., "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 2 (2020): 58–69.

[5] Eka Mariyanti and Dela Afisha, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kualitas Pelayanan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 19, no. 1 (2020): 113–26.

[6] Willy Abdillah and Jogiyanto Hartono, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora* 5, no. 1 (2017): 2–8.

[7] Putu Ayu Aji Wulandari and I Wayan Bagia, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2021): 251.

[8] Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, and Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang," *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 6 (2020): 1–10.

adalah salah satu daerah yang muncul di dunia Islam. Belakangan, beberapa cendekiawan Muslim mencoba menyelidiki IWE karena Islam memiliki sistem sosial, ekonomi, dan politiknya sendiri.

Semua sistem yang berhubungan dengan masalah moral mencakup penekanan yang sempurna untuk menyerukan kebaikan pada perilaku dan menghindari perilaku tidak bermoral.[9] Studi yang berbeda ditemukan pada IWE yang memiliki pengaruh signifikan pada hasil yang berbeda yang berisi kesejahteraan karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja, niat keterlibatan kerja untuk meninggalkan dan perubahan organisasi.[10]

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong individu untukmelakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu.[11] Faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitas tertentu pada umunya merupakan salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membedakan bahwa kebutuhan dan keinginan individu satu dengan yang lain tidak sama.[12]

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya juga mampu untuk meningkatkan komitemen dalam organisasinya. Selain itu juga karyawan yang memiliki etos kerja Islami di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi.[13] Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang karyawan yang melakukan pekerjaanya dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang karyawan tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan. Nilai pekerjaan menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan bukannya dilihat dari hasil pekerjaannya.[14]

---

[9] Jayanti Ardhani and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Batam," *Jurnal Dimensi* 8, no. 2 (2019): 27–41.

[10] Wahna Widhianingrum, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3, no. 03 (2017): 193.

[11] Riski ade Satriyani, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus," 2015.

[12] Aan Rubiyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi," *Majalah Ilmiah Gema Maritim* 21, no. 1 (2019): 70–78.

[13] Fitrian Ansori and Sri Abidah Suryaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung," *Jurnal Ekonomi Islam* 2, no. 2 (2019): 211–37.

[14] Ma'ruf and Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar," *Jurnal Brand* 2, no. 1 (2020): 99–108.

Menurut Nesmi Seo, dkk.[15] motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun ada hal yang lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.[16]

Menurut Mathis dan Jackson dalam pembahasannya mengenai permasalahan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang terikat diantaranya faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi yang terdiri dari faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor kontekstual (situasional).[17] Indikator-indikator untuk mengukur tentng kinerja karyawan menurut Syaifullah & Prasetyo[18] diantaranya kuantitas, kualitas, ketepatan atau pemanfaatn waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Adapun desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif karena dapat menghasilkan data deskriptif mengenai pengumpulan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu serta tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti.[19] Dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.[20]

Data dikumpulkan dari 310, karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan yang terletak di Kalimantan Selatan melalui kuesioner yang diadopsi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode convenience sampling yang merupakan teknik yang paling mudah dan sederhana. Skala IWE yang digunakan memiliki 17 item pada skala likert 5 poin yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dan skala tersebut dikembangkan oleh Yousef. Alfa

---

[15] Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, and Michel Potolau J.N., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon," *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 17, no. 1 (2020): 52–58.

[16] Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)," *Diponegoro Journal Of Management* 8, no. 4 (2019): 106–18.

[17] Agus Lukman Fitriyan, "Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)" (Semarang: IAIN Walisongo, 2011).

[18] As'ad Syaifullah and Iwan Adhi Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Inovasi* 14, no. 1 (2018): 1, https://doi.org/10.29264/jinv.v14i1.1927.

[19] Baso Intang Sappaile, "Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 13, no. 66 (2007): 379.

[20] Abu & Narbuko Achmadi, "Teori Metodologi Penelitian," *Teori Metodologi Penelitian*, 2011, 1–21.

item IWE Cronabach adalah 0,80. Skala IWE juga telah digunakan oleh banyak peneliti seperti Rokhman, Yusuf dan Rehman dkk. Skala motivasi intrinsik dikembangkan oleh Furnham yang memiliki skala 6 item pada skala likert 5 poin. Alpha Cronabach untuk item IM adalah 0,84. Item kinerja pekerjaan dikembangkan oleh Goodman & Svyantek yang terdiri dari 9 item skala pada skala likert 5 poin. Alfa Cronabach untuk item

JP adalah 0,76. Di antara anggota fakultas yang berbeda 390 kuesioner dibagikan dan 310 kuesioner diterima. Responden laki-laki sebanyak 180 (58%) sedangkan responden perempuan 130 (41%). Pada kelompok umur, 36 responden (11,6%) berada pada kategori di bawah 26 tahun, 186 responden (60%) berada pada usia 31-45 tahun dan 88 responden (28,38%) berada pada kelompok usia di atas 50 tahun. Di tingkat pendidikan, persentase lulusan dan jumlah pekerja adalah 20 dan 6,4 persen. Tingkat pendidikan responden S2 adalah 204 (65,80%), S.M. adalah 19 (6,12%) dan M.M. adalah 87 (28,06%) masing-masing. SPSS dan AMOS digunakan untuk uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHAN

Tabel 1. Matriks Korelasi

Variabel	Etika Kerja Islmai	Prestasi Kerja	Motivasi Intrinsik
Etika Kerja Islami	1		
Kinerja Pekerjaan	0.36***	1	
Motivasi Intrinsik	0.48***	0.72***	1

***** Menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel pada tingkat p < 0,01 (2-tailed)**

Tabel: 1 menandakan korelasi, semua variabel berhubungan positif satu sama lain

Tabel 2. Regresi Linier (Hubungan Langsung)

Models	β	R2	t-value	p-value	F-value
Prestasi Kerja Model 1					
Etika Kerja Islami	0.36	0.14	7.02	0.000	49.15***
Model 2 Motivasi Intrinsik					
Etika Kerja Islami	0.46	0.24	9.55	0.000	19.17***
Prestasi Kerja Model 3					
Moitivasi Intrinsik	0.72	0.55	19.15	0.000	366.41***

*****Menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel pada tingkat p < 0,01 (2-tailed)**

Tabel 2, jelaskan hubungan langsung antar variabel dengan menguji analisis regresi. Hasil analisis regresi signifikan positif karena p-value koefisien regresi (β = 0,36, p<0,001) yang menjelaskan bahwa ketika satu unit naik di IWE, 0,36 unit akan meningkatkan JP di sektor pendidikan tinggi Divisi Malakand.

Nilai koefisien determinasi (R2=0,14) menentukan bahwa 14% variasi terjadi antara IWE dan JP di tempat kerja di universitas Divisi Malakand. Nilai t pada p < 0,001 memberikan bukti bahwa hubungan antara IWE dan Prestasi Kerja (JP) pada tempat kerja pada populasi sasaran adalah signifikan positif. Oleh karena itu, hipotesis-1 diterima.

Hubungan antara IWE dan IM adalah positif signifikan seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian. Nilai koefisien regresi (β = 0,46, p<0,001) menjelaskan bahwa 0,46, unit meningkat di IM dengan peningkatan satu unit di IWE di universitas Malak dan Divisi. Nilai koefisien determinasi (R2 = 0.24,) menunjukkan bahwa terjadi variasi 24% antara IWE dan IM di tempat kerja di universitas Malak dan Divisi. Dengan demikian, hipotesis-2 diterima.

Konsekuensi dari penelitian ini lebih menunjukkan hubungan yang signifikan antara IM dan JP. Nilai koefisien regresi penelitian ini dieksplorasi sangat signifikan (yaitu, = 0,72, p <0,001 yang menjelaskan bahwa 0,72 unit peningkatan IM dengan satu unit peningkatan JP di universitas Divisi Malakand. Nilai koefisien determinasi (R2 = 0,55) menjelaskan bahwa terdapat variasi 55% antara IM dan JP di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa IM meningkatkan JP. Dengan demikian, hipotesis-3 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari & Mahlia Muis dan didukung oleh pendapat Sirajuddin yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tertentu.

Adapun perusahaan yang memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan. Sedangkan menurut Rahman dalam jurnal yang diteliti oleh Anoraga, menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kaitannya dengan Islam tentang suatu komitmen hubungan antara seorang karyawan dengan Tuhannya. Maka dari itu seorang karyawan hendaknya memiliki motivasi yang dapat memberikan suatu perubahan yang baik dan dibenarkan oleh Syari'ah Islam terhadap dirinya dan lingkungan sekitarnya.

Sedangkan menurut Imam Al Ghazali dalam kitabnya yang berjudul Ihya Ulumudin menjelaskan bahwa konsep motivasi merupakan perasaan takut dan harap sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Sedangkan menurut Al Kaysi seorang Associates Professor

dari Universitas Yarmouk, Yordania menjelaskan bahwa perasaan takut dan harap kepada Allah itu termasuk motivasi dari dalam diri manusia. Dalam hal ini Rasulullah bersabda, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Tirmidzi, Nasa'i dan Ibnu Majah dari Anas: "Keduanya (takut dosa dan rahmat Allah) itu tidaklah berkumpul pada hati hamba pada tempat ini, melainkan ia diberikan oleh Allah apa yang diharapkannya dan ia diamankan oleh Allah dari apa yang ditakutinya". Dijelaskan juga dalam QS. Al-A'raf ayat 154 Allah berfirman: "Sesungguhnya, orang-orang yang takut kepada Allah diantara hamba-hambaNya, ialah orang-orang yang berilmu".[21]

KESIMPULAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mencari asosiasi IWE dengan JP dan IM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dengan menerima kerangka moral berdasarkan standar Islam yang membimbing dan juga membantu karyawan organisasi dalam melakukan pekerjaan mereka dengan tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil sebelumnya. bahwa karyawan yang lebih termotivasi secara intrinsik dengan pekerjaan mereka lebih puas dengan organisasi mereka. Motivasi intrinsik dan prestasi kerja signifikan dan positif dan selaras dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih puas dengan pekerjaan mereka yang termotivasi secara intrinsik dan mereka akan melakukan pekerjaan mereka secara efisien.

Studi ini menunjukkan bahwa efek IWE pada JP dan IM sangat signifikan. Studi ini menemukan banyak hasil bahwa tidak hanya IWE secara langsung mempengaruhi JP dan IM, tetapi juga secara tidak langsung melalui efek mediasi dari IM. Studi ini mengisi kesenjangan khususnya dan harus kooperatif bagi manajer organisasi yang dapat membangun dan meningkatkan keterampilan mereka untuk menilai perilaku karyawan yang mereka puas dan setia dengan pekerjaan mereka. Jika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan kinerja organisasi dengan memiliki pengaruh optimis dan penting pada organisasi. IWE, JP dan IM merupakan faktor penting bagi organisasi dan tanpa adanya faktor-faktor tersebut organisasi tidak dapat beroperasi dengan baik. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat membantu untuk meningkatkan kesetiaan dengan organisasi, dengan meningkatkan tingkat kepuasan mereka tentang pekerjaan mereka yang pada akhirnya mengarah pada stres kerja yang lebih sedikit, kelelahan dan juga keinginan berpindah yang lebih rendah.

[21] Syaifullah and Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy, and Jogiyanto Hartono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora* 5, no. 1 (2017): 2–8.

Achmadi, Abu & Narbuko. "Teori Metodologi Penelitian." *Teori Metodologi Penelitian*, 2011, 1–21.

Ansori, Fitrian, and Sri Abidah Suryaningsih. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung." *Jurnal Ekonomi Islam* 2, no. 2 (2019): 211–17.

Ardhani, Jayanti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam." *Jurnal Dimensi* 8, no. 2 (2019): 27–41. https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179.

Fitriansyah, Aidil, and Askiah. "Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya." *Borneo Student Research* 2, no. 1 (2020): 587–95.

Fitriyan, Agus Lukman. 2011. Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang). Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina ' Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 2 (2020): 58–69. https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161.

Hidayah, Bagja, Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2021): 96–114. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639.

Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, and Ika Ruhana. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang." *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 6 (2020): 1–10.

Mariyanti, Eka, and Dela Afisha. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kualitas Pelayanan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 19, no. 1 (2020): 113–26.

Ma'ruf, and Ummul Chair. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar." *Jurnal Brand* 2, no. 1 (2020): 99–108.

Nafi' Atqiya, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang." *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang*, 2017.

Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, and Michel Potolau J.N. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 17, no. 1 (2020): 52–58.

Rubiyanto, Aan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi." *Majalah Ilmiah Gema Maritim* 21, no. 1 (2019): 70–78. https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i1.9.

Sappaile, Baso Intang. "Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 13, no. 66 (2007): 379. https://doi.org/10.24832/jpnk.v13i66.356.

Sari, Intan Permata, and Rini Nugraheni. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)." *Diponegoro Journal Of Management* 8, no. 4 (2019): 106–18.

Satriyani, Riski ade. "Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus," 2015.

Syaifullah, As'ad, and Iwan Adhi Prasetyo. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovasi* 14, no. 1 (2018): 1. https://doi.org/10.29264/jinv.v14i1.1927.

Widhianingrum, Wahna. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3, no. 03 (2017): 193. https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124.

Wulandari, Putu Ayu Asri, and I Wayan Bagia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2021): 251. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701.

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

19%	16%	8%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.abacademies.org Internet Source	1%
2	ayubbimbingankonseling.blogspot.com Internet Source	1%
3	anzdoc.com Internet Source	1%
4	Repository.umy.ac.id Internet Source	1%
5	Melia Dwi Renovriska, Fane Trisna Fitriana. "Penggunaan Diksi Pada Judul Berita dalam Portal detik.com dan Relevansinya sebagai Bahan Ajar Mata Kuliah Dasar Umum (MKDU) Bahasa Indonesia", Metafora: Jurnal Pembelajaran Bahasa Dan Sastra, 2022 Publication	1%
6	Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini . "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan	1%

	Kerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
8	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
9	teosufi.blogspot.com Internet Source	1 %
10	www.journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
12	Submitted to Universitas Islam Majapahit Student Paper	<1 %
13	www.journal.uad.ac.id Internet Source	<1 %
14	Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2020 Publication	<1 %
15	repository.upy.ac.id Internet Source	<1 %

16	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
19	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1 %
20	Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Pratamasyari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 Publication	<1 %
21	aksara.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
22	maszoom.blogspot.com Internet Source	<1 %
23	nanopdf.com Internet Source	<1 %
24	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1 %
25	Nanda Hidayan Sono. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja	<1 %

Organisasi", Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2017
Publication

26	Susy Hambani, Warizal Warizal, Indra Cahya Kusuma, Ramadianti Ramadianti. "ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DALAM PROSES PENGADAAN BARANG/JASA (PERSEPSI PEGAWAI DINAS PEMERINTAH KOTA BOGOR)", JURNAL AKUNIDA, 2021 Publication	<1 %
27	Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin Student Paper	<1 %
28	journal.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
29	klangat.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
31	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
32	Muhammad Rizal Nur Irawan. "PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA PT. SATRIA NUSANTARA JAYA", Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2020 Publication	<1 %

33	jurnal.polibatam.ac.id Internet Source	<1 %
34	media.neliti.com Internet Source	<1 %
35	perpustakaanrsmcicendo.com Internet Source	<1 %
36	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
37	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1 %
38	e-journal.akpelni.ac.id Internet Source	<1 %
39	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
40	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
42	tafsir.hotelhouseofeva.com Internet Source	<1 %

43	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1%
44	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
45	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		