

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DIMEDIASI
MOTIVASI INTRINSIK
(Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana)**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : M Iqbal Nurfaizi
Nama Dosen : Muafi, Prof. Dr., Se., M. Si.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAMI INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEEMIMPINAN
TRASFORMASIONAL TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DIMEDIASI
MOTIVASI INTRINSIK**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat pelaksanaan ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : M. Iqbal Nurfaizi
No. Mahasiswa : 17311344
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah disajikan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 3 Maret 2022

Penulis



M. Iqbal Nurfaizi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK

Nama : M. Iqbal Nurfaizi
No. Mahasiswa : 17311344
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 3 Maret 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing



Prof. Dr. Muafi, S.E., M. Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL
TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK (STUDI PADA
KARYAWAN PT. KARYA ADI KENCANA)**

Disusun Oleh : **M. IQBAL NURFAIZI**

Nomor Mahasiswa : **17311344**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 11 April 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.



Penguji : Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN
TRASFORMASIONAL TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DIMEDIASI
MOTIVASI INTRINSIK**

M. Iqbal Nurfaizi

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

17311344@student.uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance* Dimediasi oleh Motivasi Intrinsik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis data dalam penelitian ini yaitu: (1) Etika Kerja Islami tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. (2) Etika Kerja Islami tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. (4) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. (5) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. (6) Motivasi Intrinsik tidak memediasi hubungan antara Etika Kerja Islami terhadap *Job Performance*. (7) Motivasi Intrinsik memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance*.

Kata kunci: Etika Kerja Islami, *Job Performance*, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO JOB PERFORMANCE
MEDIATED INTRINSIC MOTIVATION**

M. Iqbal Nurfaizi

Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

17311344@student.uui.ac.id

ABSTRAC

This study examines and analyse the effect of Islamic work ethics and transformational leadership on *Job Performance* mediated by intrinsic motivation. The research method used in this study is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The sample used in this study were 40 respondents. The data analysis method used in this study is the Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of data analysis in this study are: (1) Islamic Work Ethics has no significant positive effect on *Job Performance*. (2) Islamic Work Ethics has no significant positive effect on Intrinsic Motivation. (3) Transformational Leadership has a significant positive effect on *Job Performance*. (4) Transformational Leadership has a significant positive effect on Intrinsic Motivation. (5) Intrinsic Motivation has a significant positive effect on *Job Performance*. (6) Intrinsic Motivation does not mediate the relationship between Islamic Work Ethics and *Job Performance*. (7) Intrinsic Motivation mediates the relationship between Transformational Leadership on *Job Performance*.

Keyword: *Intrinsic Motivation, Islamic Work Ethics, Job Performance Transformational Leadership*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati, penulis persembahkan Skripsi ini teruntuk:

- ❖ Allah SWT atas berkah rahmat dan karunia-Nya.
- ❖ Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat.
- ❖ Bapak Supardi dan Ibu Alfi Sarofah, selaku kedua orang tua saya yang selalu memberi semangat, restu dan doanya untuk kesuksesan anak-anaknya.
- ❖ Bapak Muafi, Prof., Dr. M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan dan selalu sabar dalam menerima kesalahan saya saat pengerjaan skripsi.
- ❖ Seluruh dosen program studi manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang tulus memberikan ilmu, baik secara teori maupun pendidikan moral.
- ❖ Seluruh pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian, Aamiin.

MOTTO

Jadilah air benih kehidupan dimanapun anda berada

(Ainun Hakiemah)

Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya"

(Ali Bin Abi Thalib)

Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang.

(William J. Siegel)

Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah.

(Kahlil Gibran)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur berkat Rahmat dan Ridho-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Job Performance Dimediasi Motivasi Intrinsik**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat pelaksanaan ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana srata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Solawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita semua Baginda Nabi Muhammad SAW yang merupakan panutan seluruh umat.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Penulis menyadari jika keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk dukungan, bantuan, masukan dan bimbingan tersebut penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Supardi dan Ibu Alfi Sarofah yang selalu memberikan contoh kepada penulis dan selalu menjadikan

penulis anak kebangunan yang membuat penulis lebih termotivasi dalam menjalani perkuliahan ini. Terimakasih juga atas doa-doa yang selalu tulus dipanjatkan kepada Allah SWT yang tentunya sangat menentukan kehidupan penulis. Sekali lagi terimakasih atas ketulusan karena telah mengajarkan kepada penulis bai ilu duniawi maupun ilmu akhirat yang bermanfaat.

3. Seluruh Karyawan PT. Karya Adi Kencana yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu memberikan saran serta bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Adik, Muhamad Baharudin Rofiq dan Naila Fadila Rahma, terimakasih atas semua doa dan dukungan-nya. Semoga kelak menjadi anak yang bisa menjadi kebanggaan keluarga dan menjadi anak yang selalu berbakti kepada orang tua.
6. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph. D selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph. D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

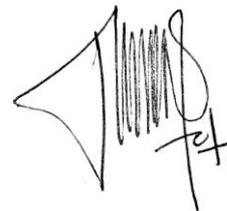
9. Ibu Dr., Dra, Trias Setiawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) dan Selaku Dosen yang memberikan saya kesempatan untuk menjadi Asisten Dosen.
10. Teman-teman KOPMA FBE UII yang telah menemani penulis dalam mengembangkan kemampuan penulis.
11. Seluruh sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.

Sekali lagi penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya, semoga selalu diberikan keberkahan dan kesehatan oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 3 Maret 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a series of vertical lines and a final flourish.

M. Iqbal Nurfaizi

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
Motto	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	11
LANDASAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Definisi Etika Kerja Islami.....	11
2.1.2 Kepemimpinan	20
2.1.3 Motivasi.....	28
2.1.4 <i>Job Performance</i>	32
2.2 Telaah Penelitian Terdahulu.....	44
2.2.1 Pengaruh Etika kerja Islami terhadap <i>Job Performance</i>	44
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Job Performance</i>	48
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Intrinsik.....	53
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik	58
2.2.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap <i>Job Performance</i>	62
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	67
2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap <i>Job Performance</i>	67

2.3.2	Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Intrinsik	68
2.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Job Performance</i>	70
2.3.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik	71
2.3.5	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Job Performance</i>	72
2.3.6	Pengaruh Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Etika Kerja Islami dan <i>Job Performance</i>	73
2.3.7	Pengaruh Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan <i>Job Performance</i>	74
2.4	Kerangka Pikir Penelitian.....	76
2.5	Hipotesis Penelitian	77
BAB III	78
METODE PENELITIAN	78
3.1	Pendekatan Penelitian.....	78
3.2	Lokasi Penelitian	78
3.2.2	Visi Misi PT Karya Adi Kencana	79
3.3	Variabel Penelitian	80
3.4	Variabel Eksogen.....	80
3.5	Variabel Mediasi	81
3.6	Variabel Endogen	81
3.7	Definisi Operasional Variabel	81
3.4.1	Variabel Eksogen	82
3.4.2	Variabel Mediasi	84
3.4.3	Variabel Endogen.....	85
3.8	Populasi Dan Sampel.....	86
3.9	Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data.....	87
3.9.1.	Jenis Data	87
3.9.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	87
3.10	Metode Analisis Data	88
3.10.1.	Analisis Deskriptif	89
3.10.2.	Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	89
3.10.3.	Partial Least Square (PLS).....	90

BAB IV	97
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	97
4.1 Pengumpulan Data.....	97
4.2 Analisis Karakteristik Responden	97
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	99
4.3.1 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Etika Kerja Islami 100	
4.3.2 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	102
4.3.3 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik 103	
4.3.4 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Job Performance</i> 105	
4.4 Pengukuran Model (<i>Outer model</i>).....	107
4.4.1 <i>Convergent Validity</i>	107
4.4.2 <i>Discriminant Validity</i>	112
4.5 Uji Reliabilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>)	114
4.6 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	114
4.6.1 <i>R-Square</i>	115
4.6.2 <i>Q² Predictive Relevance</i>	116
4.6.3 Uji Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>)	117
4.6.4 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis	122
4.7 Pembahasan	122
4.7.1 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap <i>Job Performance</i>	122
4.7.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Intrinsik	125
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i>	127
4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik	129
4.7.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Job Performance</i>	131
4.7.6 Motivasi Intrinsik Memediasi Pengaruh Positif Etika Kerja Islami Terhadap <i>Job Performance</i>	133
4.7.7 Motivasi Intrinsik Memediasi Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Job Performance</i>	134

BAB V	136
KESIMPULAN DAN SARAN	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	139

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Etika Kerja Islami .	39
Tabel 2. 2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	40
Tabel 2. 3 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Intrinsik..	41
Tabel 2. 4 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel <i>Job Performance</i> ...	43
Tabel 2. 5 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Etika Kerja Islamii Terhadap <i>Job Performance</i>	46
Tabel 2. 6 Telaah Penelitian Terdahulu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Job Performance</i>	51
Tabel 2. 7 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Etika Kerja Islamii terhadap Motivasi Intrinsik.....	56
Tabel 2. 8 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik	60
Tabel 2. 9 Telaah penelitian terdahulu pengaruh motivasi intrinsik terhadap <i>Job Performance</i>	65
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	97
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	98
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	98
Tabel 4. 4 Data Masa Kerja Responden.....	98
Tabel 4. 5 Variabel Etika Kerja Islamii (X1).....	100
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Etika Kerja Islamii (X1).....	101
Tabel 4. 7 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	102
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	103
Tabel 4. 9 Variabel Motivasi Intrinsik (Z).....	104
Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik (Z).....	105
Tabel 4. 11 Variabel <i>Job Performance</i> (Y).....	105
Tabel 4. 12 Deskriptif Variabel <i>Job Performance</i> (Y)	106
Tabel 4. 13 Kesimpulan Hasil Uji Deskriptif Dari Setiap Variabel.....	107
Tabel 4. 14 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Etika Kerja Islamii.....	108
Tabel 4. 15 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kepemimpinan Transformasional.....	109
Tabel 4. 16 Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Motivasi Intrinsik	110
Tabel 4. 17 Nilai Loading Factor Konstruk Endogen <i>Job Performance</i>	110
Tabel 4. 18 Hasil Convergent Validity Setelah Estimasi Ulang	111
Tabel 4. 19 Hasil Cross Loading.....	113
Tabel 4. 20 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk.....	114
Tabel 4. 21 Tabel Hasil Uji R-Square.....	115
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis).....	117
Tabel 4. 23 Pengaruh Tidak Langsung	120
Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	76
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Validitas Konstruk Model Awal	108
Gambar 4. 2 Hasil Convergent Validity Setelah Estimasi Ulang	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang ada dalam organisasi, dan tidak lain bisa dikatakan sebagai ujung tombak untuk mencapai hasil dari sebuah tujuan di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Sumber daya manusia ini bukan hanya dipandang sebagai biaya atau modal saja, tetapi para karyawan juga merupakan salah satu bentuk untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu unsur yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemimpin dan etika yang mampu memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Dengan adanya keterkaitan antara pemimpin dan bawahan ini bisa melahirkan suatu situasi yang baik dan tercipta kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya terdapat beberapa persoalan yang dihadapi oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanggung jawab serta etika kerja islami yang berada di dalam perusahaan harus ditaati dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini akan dipengaruhi oleh pemimpin yang menunjukkan akhlak dan nilai-nilai islami untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi atau bisa dikenal dengan istilah *Job Performance (JP)*.

Menurut Al-Douri *et al.* (2020) *Job Performance* (JP) dapat didefinisikan sebagai perilaku yang melibatkan para karyawan dalam pekerjaan atau tujuan organisasi. Hasil kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan merupakan sebuah tindakan dalam mencapai target pekerjaan yang telah dilakukan para karyawan sebagai bentuk upaya pencapaian kinerja dalam perusahaan. Hal ini terlihat langsung dalam perusahaan ketika para karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab sampai selesai sesuai dengan standar yang telah perusahaan berikan. Sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang sangat terampil, berpengalaman dan dapat diandalkan karena sebagai aset bagi organisasi. Menurut Waiyaki (2017) bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi akan lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Menurut Al-Khasawneh *et al* (2015) dijelaskan bahwa Allah SWT telah menegaskan dalam berbagai ayat yang ada di dalam Al- Qur'an mengenai pemberian upah yang sama dan tidak bias, sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan kuantitas pekerjaan karyawan dengan pemberian upah yang adil. Hal tersebut, menjadikan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan saat mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, setiap individu akan terdorong oleh motivasi sebagai bentuk dari keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mengacu pada perasaan puas dan senang dari pelaksanaan perilaku di mana seseorang menjalankan pekerjaannya.

Menurut Raza *et al.* (2018) bahwa motivasi intrinsik akan menginspirasi fungsi ideal saat keadaan optimis dan akan menurunkan depresi serta kecemasan yang terjadi pada diri karyawan. Hal ini menjadikan karyawan bergerak dan akan mengerjakan tugas dengan baik dan mendapatkan kepuasan batin serta perasaan senang bagi dirinya atas apa yang telah dikerjakan dengan hasil yang tinggi. *Intrinsic motivation* (IM) atau motivasi intrinsik akan memberikan inspirasi bagi karyawan dalam kondisi yang afektif positif dan memberikan fungsi yang optimal dengan mengurangi depresi serta kegugupan dari karyawan. Motivasi intrinsik menjadikan sebuah alasan dibalik suatu tindakan, hal ini menjadi arah pada awal dan lanjutan atas kegiatan yang menentukan arah dari perilaku seseorang (Gheitani *et al.*, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka dianggap sebagai kunci dari keberhasilan di setiap organisasi.

Pentingnya motivasi yang dimiliki para karyawan dan para pemimpin akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, pemikiran mengenai motivasi intrinsik akan mendorong perilaku yang positif terhadap pekerjaan dan dapat dianggap sebagai konsep yang berharga dalam mempelajari sebuah organisasi. Hal tersebut menjadikan motivasi intrinsik dianggap sebagai faktor terpenting dalam menentukan upaya pencegahan karyawan di tempat kerja (Ganjali dan Rezaee, 2016). Motivasi akan mengarahkan karyawan mengenai kegiatan yang dilakukan dan memahami etika kerja yang diterapkan.

Islamic work ethics (IWE) atau etika kerja islami merupakan nilai-nilai yang diambil dari Al-Qur'an dan hadits. Masyarakat muslim tidak hanya bekerja untuk mencari nafkah saja, namun mencari Ridha Allah SWT untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik. Hal ini, merupakan upaya umat muslim untuk memperbaiki diri agar menjadi lebih baik dan mencapai tujuan yang lebih baik di dunia dan di akhirat. Usaha tanpa adanya doa merupakan kesombongan, dan adanya doa tanpa disertai dengan usaha maka hal tersebut merupakan kesia-siaan. Dalam Al-Qur'an surah Ar Rad ayat ke 11 telah dijelaskan sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka. Dengan hal tersebut, bahwa Pentingnya etika yang mencerminkan sikap dan moral merupakan sebuah implementasi dari nilai-nilai yang dipegang teguh oleh karyawan dan pemimpin di dalam perusahaan saat bekerja. Menurut Aldulaimi Saeed (2016) bahwa etika mengacu pada tata krama, keadilan sosial, istiadat dan kebaikan dalam suatu masyarakat. Hal ini terlihat di dalam susunan masyarakat yang menjalankan etika di suatu organisasi. Jika seseorang berkeyakinan tinggi dan memiliki hubungan yang erat dengan tuhan, maka sikap yang dicerminkan dan perilaku yang dijalankan akan cenderung sesuai dengan aturan yang ada di lingkungannya serta didasarkan pada aturan syariah (Rokhma. 2016). Timbulnya etika kerja islami bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits dari berbagai hal, antara lain mengenai perilaku setiap individu,

keaktivitas, akuntabilitas dan kerja sama tim di lingkungan kerja maupun di masyarakat.

Etika kerja Islami menghadirkan sebuah moderasi yang berarti pemikiran kerja yang moderat dalam etika kerja, berbeda dengan manusia yang ultra-idealisme dengan berpikir seperti malaikat dan ultra-realistis yang memandang bahwa manusia sebagai binatang (Al-Douri *et al*, 2020). Etika akan dipandang sebagai dasar dari suatu kepercayaan dan nilai, hal tersebut membantu karyawan untuk memahami perbedaan antara hak yang benar dan hak yang salah (Khan *et al*. 2015). Dengan adanya pandangan etika kerja Islami sebagai dasar dari suatu kepercayaan dan nilai-nilai akan meningkatkan kinerja yang baik. Penerapan etika yang diadopsi dari Al-Qur'an dan Hadis ini menjadikan karyawan di dalam perusahaan dengan integritas tinggi dan selalu mengedepankan hak yang benar dan meninggalkan yang salah. Hal tersebut sebagai upaya agar umat muslim menjadi lebih baik dan menjadikan kehidupan yang tenang dan tentram di lingkungan kerja. Dengan pedoman dasar Al Qur'an yang dijadikan sebagai rujukan etika kerja Islami maka para karyawan dan manajer akan menjalankan perintah yang sesuai dengan yang diajarkan di dalam agama.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) menemukan bahwa etika kerja Islami memberikan dampak yang positif signifikan terhadap *Job Performance*. Etika kerja islami didasarkan pada etika kerja, nilai dan kerja keras. Ketika individu mengikuti ajaran Islami dan mempertimbangkan pekerjaan mereka sebagai kebajikan, maka

individu akan lebih baik pada pekerjaannya. Pemimpin dan karyawan akan mengikuti pedoman yang sesuai dengan etika kerja Islami, maka tidak akan khawatir dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan akan memperlihatkan kinerja yang lebih baik.

Peran etika kerja islami dan kepemimpinan transformasional akan efektif dalam peningkatan kinerja karyawan ketika motivasi intrinsik dapat dicapai dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) menemukan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran positif antara etika kerja islami terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Al-Douri *et al* (2020) menunjukkan bahwa suatu perusahaan akan dapat melakukan pekerjaan secara efisien dengan menerima kerangka konseptual moral yang didasarkan pada standar Islami dalam melakukan pekerjaan dengan tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Hassi *et al* (2021) menemukan bahwa peran motivasi intrinsik sebagai mediasi antara etika kerja Islami dengan kinerja karyawan memberikan hasil yang signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa prinsip-prinsip Islami lebih berakar di dalam perusahaan maupun organisasi ketimbang konsep modern.

Gaya kepemimpinan *transformational leadership* (TL) akan memberikan identifikasi terhadap perubahan yang diperlukan di dalam organisasi, penyusunan visi dan misi yang akan membantu organisasi dalam menuju perubahan yang dibuat dan pelaksanaan rencana organisasi terjadi. Menurut Masa'deh *et al* (2016) bahwa popularitas kepemimpinan

transformatif dikaitkan dengan kemampuan pengembangan kepemimpinan yang efektif, menghasilkan komitmen karyawan dan menciptakan hubungan yang positif di berbagai tingkat dalam organisasi. Sebagian besar gaya kepemimpinan akan memberikan tekanan interaksi antara pemimpin dengan bawahan pada tingkat individu saja, namun dalam kepemimpinan transformatif interaksi ini dapat terjadi di dalam beberapa tingkat (Masood dan Afsar, 2017).

Dalam organisasi, lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh seorang pemimpin agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Jnaneswar dan Ranjit (2020) menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformatif dan *Job Performance*. Menurut Shahhosseini *et al*, (2013) terdapat asumsi mendasar bahwa hubungan kepemimpinan transformatif memberikan fasilitas pengembangan karyawan yang menghasilkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengatasi tantangan besar di lingkungan kerja.

Peran pemimpin di dalam perusahaan tak lepas untuk memotivasi karyawan agar mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksamana dan Riana (2020) bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin akan memberikan pengaruh yang

besar terhadap semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penelitian ini nantinya akan dilaksanakan kepada para karyawan PT. Karya Adi Kencana yang terletak di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. PT Karya Adi Kencana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan bangunan yang berdiri sejak tahun 2014 dan mendapatkan akta notaris pada tahun 2008. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi intrinsik sebagai mediasi di PT Karya Adi Kencana.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap *Job Performance* (JP) pada PT Karya Adi Kencana?
2. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada PT Karya Adi Kencana?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada PT Karya Adi Kencana?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana?

6. Apakah motivasi intrinsik memediasi etika kerja islami terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana?
7. Apakah motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Performance* (JP) pada PT Karya Adi Kencana.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik pada PT Karya Adi Kencana.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* (JP) pada PT Karya Adi Kencana.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik pada PT Karya Adi Kencana.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana.
6. Untuk menguji dan menganalisis motivasi intrinsik dalam memediasi etika kerja islami terhadap *Job Performance* (JP) pada PT Karya Adi Kencana.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* pada PT Karya Adi Kencana.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah referensi untuk kalangan akademisi yang akan mengangkat topik dengan penelitian ini, serta dapat memberikan kontribusi mengenai teori SDM khususnya etika kerja islami, kepemimpinan transformasional, *Job Performance* dan motivasi intrinsik.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dalam hal pengetahuan yang luas tentang pengaruh etika kerja islami dan kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* melalui motivasi intrinsik pada perusahaan yang akan diteliti.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang sebagai masukan, tambahan serta pertimbangan dalam pengembangan lebih lanjut mengenai topik yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Etika Kerja

Etika merupakan sebuah istilah dari bahasa Inggris yang berasal dari kata Yunani yaitu “*etos*” yang mengacu pada nilai, sikap dan karakter seseorang atau pendirian yang ada di dalam masyarakat (Garner, 1984, p. 610). Hal tersebut juga menjadi definisi sebagai filosofi moral yang membedakan antara baik dan buruk yang mencakup suatu tradisi dan norma yang diterima oleh suatu masyarakat (Dubinsky dan Gwin, 1981, p. 627). Dari perspektif Islam etika kerja mengacu pada perilaku sopan santun dan tindakan yang dilakukan oleh individu tertentu dalam mencapai kehidupan yang berkualitas. Menurut Wan & Wan (2012) etika kerja diartikan sebagai bentuk aturan perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan untuk memastikan bahwa para karyawan mematuhi prinsip yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam teori Max Weber (1958) mengusulkan adanya hubungan antara *Protestan work ethic* (PWE) dan perkembangan kapitalisme di masyarakat Barat. Namun berbeda dengan pendapat Yousef (2000), bahwa *Islamic work ethics* (IWE) berbeda dengan PWE, IWE menekankan pada niat kerja dan hasil. Menurut Weber (1958) bahwa seseorang individu yang menganut etika kerja yang tinggi akan

menempatkan nilai besar pada kerja keras, otonomi, keadilan, penggunaan waktu, dan nilai intrinsik dari suatu pekerjaan. Dengan begitu, etika kerja menjadi konseptual dalam konstruksi sikap yang berkaitan dengan nilai-nilai yang berorientasi dengan kerja.

2.1.1.1 Definisi Etika Kerja Islami

Menurut Beekun (1997) dijelaskan bahwa etika kerja islami merupakan suatu kesatuan prinsip moral yang membedakan antara yang baik dan yang jahat dalam konteks islam. Sedangkan menurut Ali & Al-Owaihah (2008) bahwa etika kerja islami menekankan pada kesungguhan, kerja sama, kreativitas, dan perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral. Etika kerja islami berhubungan langsung dengan perilaku seorang muslim yang melakukan aktivitas dalam kehidupannya termasuk dalam pembuatan keputusan di dalam pekerjaan, dan kemudian bagaimana kegiatan tersebut dilihat dari konteks keislaman. (Khan et al, 2015).

Menurut Yaseen et al dalam Ali (2015:288) bahwa etika kerja islami merupakan sebuah orientasi yang menyiratkan pekerjaan sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Dengan begitu etika kerja islam merupakan sebuah perangkat nilai-nilai kepercayaan dalam aspek pekerjaan yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits

Nabi Shallallaahu ‘Alaihi Wasallam yang dapat membuahakan kebajikan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan seseorang.

Konsep etika kerja islami membedakan antara baik dan buruk serta benar dan salah, keduanya mendorong dan menganjurkan perilaku etis di tempat kerja, seperti kejujuran, komitmen, loyalitas, kerja sama, integritas, kesetiaan, kegigihan, ketekunan (Ali, 1992, 2010). Menurut Yousef (2000) di dalam Al-Qur’an telah dijelaskan bahwa umat islam dilarang untuk bermalas-malasan, berpikiran negatif serta menghabiskan waktu dengan kegiatan yang tidak berguna. Dengan begitu, penelitian yang sebelumnya menetapkan beberapa sudut pandang yang tergolong dalam etika kerja islami yaitu; bersusah payah, dedikasi dalam bekerja, kreativitas, dan bekerja sama. Dalam agama islam juga ditekankan bahwa kerja sama dalam pekerjaan sebagai sumber dari kesuksesan.

Al-Qur’an telah menjelaskan bahwa takwa merupakan dasar utama di dalam pekerjaan. Adapun jenis pekerjaan yang dilakukan maka takwa merupakan sebuah petunjuk, membedakan antara kerja dengan iman bisa diartikan sebagai mengucilkan Islami dari sudut pandang kehidupan dan membiarkan kerja berjalan pada kemaslahatan diri sendiri. Etika kerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan sebuah tuntunan di dalam agama Islami. Hal tersebut sudah dipraktikkan oleh umat muslim pada masa kejayaan, sehingga segala aktivitas yang dilakukan oleh umat muslim tidak terlepas dari nilai-nilai keimanan.

Etika kerja menuntut adanya perilaku yang benar, amanah, kesesuaian upah, serta tidak ada penipuan, perampasan, memandang rendah sesuatu, dan berkelakuan tidak benar. Hal ini menjadikan umat muslim untuk mempunyai komitmen terhadap agama dan memiliki motivasi untuk menjalankan kewajibannya

2.1.1.2 Indikator Etika Kerja Islami

Islam memiliki perhatian yang luas terhadap kinerja, baik dalam pengertian yang luas maupun sempit. Dalam islam kinerja dinilai sebagai sesuatu yang tinggi di lingkungan birokrasi dan pemerintahan kinerja, termasuk dalam kategori profesi yang sulit. Nabi Muhammad SAW, baik secara sengaja maupun ekstensif membahas masalah yang berkaitan dengan bisnis dan pekerjaan yang menetapkan sebuah petunjuk. Ali (2005 p.55-5) mengklasifikasikan perkataan yang berhubungan dengan pekerjaan Nabi Muhammad SAW dalam 11 item yaitu:

1. Mengejar Bisnis Yang Sah (*Pursuing legitimate business*)

Nabi Muhammad SAW secara eksplisit memberikan perintah kepada para pengikutnya bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras diakui dan dihargai. Nabi Muhammad SAW bersabda “ibadah memiliki tujuh puluh jalan” yang terbaik dari mereka adalah keterlibatan dalam mencari nafkah dengan jujur”. Artinya, bekerja merupakan suatu bentuk ibadah

yang paling baik. Dia mengangkat orang dan pekerjaan mereka ke peringkat tertinggi jika perbuatan mereka bermanfaat bagi orang-orang pekerjaan terbaik adalah pekerjaan yang menghasilkan manfaat dan sebaik-baik orang adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain.

2. Kekayaan Harus Diperoleh (*Wealth must be earned*)

Dalam agama islam manusia memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Hal ini merupakan kapasitas dan peluang yang ada dan memungkinkan mereka untuk memperoleh kekayaan. Mengejar ekonomi, dan bagaimanapun semua itu harus didasarkan pada landasan moral dan sah. Dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 29-30 yang artinya: (4:29) Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (4:30) Dan barang siapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (4:31) Jika kamu menjauhi dosa-dosa besar di antara dosa-dosa yang dilarang kamu mengerjakannya, niscaya Kami hapus kesalahan-kesalahanmu (dosa-dosamu yang kecil) dan Kami masukkan kamu ke tempat yang mulia (surga). (4:32) Dan janganlah kamu iri hati terhadap

karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

3. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Masa pra islam, orang-orang arab kurang disiplin dan komitmen mereka kebanyakan berkisar pada kelompok utama. Nabi Muhammad SAW memahami ini sebagai seorang negarawan, reformis dan beliau berusaha untuk mengubah komunitas arab menjadi masyarakat yang fungsional. Penekanan pada disiplin dan komitmen dimaksudkan tidak hanya menyoroti esensi pekerjaan, namun juga untuk menitik hubungan antara iman dan pekerjaan dan pada akhirnya mengarahkan komunitas muslim untuk menjadi entitas yang layak secara ekonomi dan politik. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW menegaskan “Allah SWT memberkati orang yang menyempurnakan keahliannya (melakukan pekerjaan dengan benar)” dan Allah SWT mencintai seseorang yang belajar dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaan dan melakukan dengan benar.

4. Upah (*Wages*)

Nabi Muhammad SAW memerintahkan umat islam untuk bersikap adil dan cepat dalam pemberian upah kepada pekerja. Nabi

Muhammad SAW bersabda “Seseorang harus memberikan upahnya kepada pekerja sebelum keringatnya mengering (harus diberikan tepat waktu) dan Upah Anda harus didasarkan pada usaha dan pengeluaran Anda”. Artinya pembayaran upah harus tepat waktu, adil dan memadai. Bahkan, Nabi Muhammad SAW menganggap mengingkari kompensasi penuh seorang pekerja sebagai tindakan yang tidak bermoral.

5. Ketergantungan Pada Diri Sendiri (*Reliance on self*)

Salah satu fungsi pekerjaan terpenting adalah menopang kepercayaan diri sendiri dan kemandirian. Nabi Muhammad SAW bersabda “Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik daripada makanan yang ia makan dari pekerjaan tangannya dan tidak ada penghasilan yang lebih besar daripada usaha sendiri”.

6. Monopoli (*Monopoly*)

Dalam agama islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menyebabkan penderitaan, keuntungan yang melanggar hukum dan menjamin ketidaksetaraan. Nabi Muhammad SAW melarang dan bersabda, pemasok diberkati dan monopoli dikutuk dan siapa pun yang menahan komoditas, adalah orang berdosa.

7. Penyuapan (*Bribery*)

Seperti monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dilarang dalam agama islam. Nabi Muhammad SAW bersabda “Allah SWT mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap”.

8. Perbuatan dan Niat (*Deeds and intentions*)

Perbuatan dan niat merupakan pilar penting dalam etika kerja islami. Mereka dengan jelas membedakan antara etika kerja islami dengan etika kerja agama yang lain. Salah satu asumsi dasar dalam agama islam adalah niat daripada hasil yang merupakan kriteria di mana pekerjaan akan dievaluasi dalam hal yang bermanfaat bagi masyarakat. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang telah melakukan dianggap melanggar hukum. Nabi Muhammad SAW bersabda “Allah SWT tidak melihat urusan Anda (bentuk atau rupa) dan kekayaan, melainkan Allah SWT memeriksa niat dan tindakan umatnya”.

9. Transparansi (*Transparency*)

Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus berdasarkan pada landasan etika dan moral. Persyaratan untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan adalah transparansi. Nabi Muhammad SAW pernah memeriksa tempat kurma dan menemukan bahwa barang yang tidak bagus disembunyikan di bawah kurma segar. Nabi Muhammad SAW memerintahkan para pedagang untuk membedakan kualitas kurma dengan mengatakan “Dia yang menipu kami bukanlah salah satu dari kami dan jika pembeli dan penjual menyembunyikan dan berbohong, berkah transaksi mereka akan dilenyapkan”. Dalam sabdanya Mereka yang menyatakan

sesuatu dengan jujur, tidak akan saling menghancurkan mendasari pentingnya transparansi dalam setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan dan mengurangi masalah di pasar.

10. Ketamakan (*Greed*)

Dalam agama islam, ketamakan dianggap sebagai ancaman bagi masyarakat dan ekonomi. Nabi Muhammad SAW berjuang melawan para elit Mekah secara konsisten dan tidak mengenal lelah untuk mengkritik keserakahan masyarakat elit Mekah. Nabi Muhammad bersabda “Sadarilah keserakahan; itu adalah kemiskinan yang hidup dan dua kualitas tidak ditemukan dalam diri seorang mukmin: keserakahan dan moralitas”.

11. Kedermawanan (*Generosity*)

Kedermawanan adalah keutamaan dalam agama Islami. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk dari keserakahan”. Dalam sabda yang lain Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa orang yang dermawan adalah orang yang paling dekat dengan Tuhan, surga, dan jauh dari neraka " dan " dia yang menghilangkan kesusahan, Tuhan memberikan berkah di dunia dan di akhirat.

Pada penelitian ini, penulis akan mengukur etika kerja islami mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ali dan Al-Owaihah (2008).

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan dalam organisasi (Robbin *et al*, 2017, p. 332). Bahwa di dalam perusahaan tidak semua pemimpin adalah manajer dan tidak semua manajer adalah pemimpin. Hal ini terjadi karena sebuah organisasi memberi hak-hak formal tertentu yang tidak menjamin bahwa manajer bisa memimpin secara efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah sesuatu proses dari pengaruh sosial yang mengusahakan partisipan untuk sukarela dan melakukan proses interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Bass dan Riggio (2006) menekankan penelitian sejarah, politisi, sosiologi, dan ilmuwan sudah lama menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu hubungan timbal balik antara pemimpin dengan bawahan. Sehingga, peran seorang pemimpin akan menentukan kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi ke depan.

Terdapat tujuh gaya kepemimpinan menurut Kantharia (2011) yaitu: 1. *Autocratic/Dictatorial*. 2. *Authoritarian/Hierarchical*. 3. *Political or Social*. 4. *Laissez Faire or Free Reign*. 5. *Transactional Leadership*. 6. *Transformational/Motivational Leadership*. 7. *Servant Leadership*.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang akan diangkat adalah transformational/motivational leadership. Hal ini dikarenakan pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan motivasi

pada karyawan, dan para karyawan akan saling membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (1978) kepemimpinan transformasional merupakan sebagai bentuk proses dari para pemimpi dan para karyawan untuk memberikan peningkatan moralitas dan motivasi yang tinggi. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini dapat memberikan dorongan motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih lama dan tingkat produksi lebih dari yang diharapkan (Bass dan Avolio, 1995). Sedangkan menurut Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi (Bass, 1985). Dalam hal ini, karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpinnya, sehingga para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari apa yang mereka harapkan. Bahkan tak jarang apa yang mereka harapkan bisa mereka lakukan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi terhadap karyawan untuk

bekerja lebih baik dan melebihi apa yang diharapkan dari tujuan organisasi.

2.1.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin berkewajiban untuk melakukan pengendalian terhadap organisasi agar usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi agar tujuan organisasi terarah. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (2004) yaitu:

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*

Idealized influence merupakan kepemimpinan transformasional yang harus memiliki karisma yang mampu menyihir bawahan untuk mengikuti pimpinan. Dalam aktualisasi karisma ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kokoh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, seorang pemimpin transformasional harus menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahan.

2. *Inspirational motivation*

Inspirational motivation merupakan karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi dan mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar yang telah dibuat.

Dengan kata lain seorang pemimpin transformasional mampu untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para karyawan.

3. *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation merupakan sebuah karakter pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Karakter ini mendorong para karyawan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam penyelesaian masalah. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan untuk selalu kreatif dan inovatif dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan.

4. *Individualized consideration*

Individualized consideration merupakan karakteristik pemimpin transformasional yang memahami perbedaan individu dari para karyawan. Hal ini menjadikan pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar serta memfasilitasi aspirasi dari para karyawan, sehingga para pemimpin mampu memahami dan menghargai kebutuhan para karyawan.

Salah satu karakteristik terpenting dari pemimpin transformasional adalah karisma. Namun, karisma tidak cukup untuk kepemimpinan transformasional yang sukses, seperti yang dinyatakan oleh Bass dalam Ivancevich *et al* (2013) yaitu: *The deep emotional attachment which characterizes the relationship of the charismatic leader to followers*

may be present when transformational leadership occurs, but we can distinguish a class of charismatics who are not at all transformational in their influence. Celebrities may be identified as charismatic by a large segment of the public. Celebrities are held in awe and reverence by the masses that are developed by them. People will be emotionally aroused in the presence of celebrities and identify with them in their fantasy, but the celebrities may not be involved at all in any transformation of their public. On the other hand, with charisma, transformational leaders can play the role of teacher, mentor, coach, reformer, or revolutionary. Charisma is a necessary ingredient of transformational leadership, but by itself it is not sufficient to account for the transformational process.

Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa keterikatan emosional menjadi ciri suatu hubungan dari pemimpin yang berkharisma dengan para pengikut yang mungkin hadir ketika kepemimpinan transformasional terjadi. Namun, pemimpin yang karismatik dapat dibedakan dan tidak transformasional dalam memengaruhi bawahan. Karismatik merupakan sebuah unsur yang penting dalam kepemimpinan transformasional, tetapi unsur tersebut tidaklah cukup untuk menjelaskan sebuah proses transformasi.

Karakteristik kepemimpinan transformasional menjadikan sebuah petunjuk bagi pemimpin untuk bersikap dan berbuat kepada para karyawan. Dengan begitu, seorang pemimpin akan mampu

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap anggotanya untuk melakukan kinerja dengan melebihi ekspektasi pemimpin dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tanpa adanya paksaan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Carless *et al* (2000) mengemukakan bahwa terdapat 7 konsep kepemimpinan transformasional yang terdiri dari:

1. Vision (Visi)

Ciri khas dari teori kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang efektif menciptakan sebuah visi dan misi yang ideal (Yukl, 1994). Kepemimpinan transformasional mengembangkan citra masa depan organisasi dan mengkomunikasikan sebuah visi dan misi kepada para bawahan. Dengan komunikasi kepada para bawahan mengenai visi, pemimpin menyampaikan nilai-nilai yang membimbing dan memotivasi para karyawan. Pada tingkat yang praktis, visi memberikan tujuan bersama bagi karyawan untuk bekerja lebih maju dan mempromosikan perilaku individu yang sesuai dengan nilai kepemimpinan bagi organisasi (Bass, 1985).

2. Staff Development (Pengembangan Staf)

Pemimpin yang efektif memfasilitasi dan mendorong pengembangan setiap individu (Bass, 1985). Pengembangan setiap individu termasuk pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada

setiap individu untuk memfasilitasi pengembangan ketrampilan dan memberikan peluang yang baru (Bass dan Avolio, 1990).

3. *Supportive Leadership* (Kepemimpinan Yang Mendukung)

Kepemimpinan yang mendukung memberikan umpan balik yang positif kepada staf dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian setiap individu. Melalui kepemimpinan yang suportif, para pemimpin mengungkapkan kepercayaan mengenai kemampuan staf mereka dalam mencapai tujuan organisasi yang menantang. Menurut Kouzes dan Posner (1987) menyatakan bahwa pemimpin yang sukses tidak hanya mengakui individu saja, namun memberikan pengakuan terhadap pencapaian dan keberhasilan tim dalam menjalankan tujuan organisasi.

4. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemimpin yang efektif akan melibatkan para anggota timnya untuk ikut dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang efektif memberdayakan anggota tim dengan memastikan mereka memiliki kewenangan untuk menerapkan kebijakan dan mendukung keputusan dari anggota. Pemberdayaan juga melibatkan penciptaan iklim kepercayaan, komunikasi terbuka, rasa hormat, dan kerjasama yang memfasilitasi iklim tim yang kooperatif dan partisipatif (Reichmann, 1992).

5. *Innovative Or Lateral Thinking* (Pemikiran Inovatif)

Pemimpin yang efektif menggunakan sebuah strategi yang inovatif, terkadang tidak konvensional dalam pencapaian tujuan mereka (Bass, 1985). Pemimpin yang memiliki pemikiran inovatif bersedia untuk mengambil risiko dalam pencapaian visi dan misi serta menikmati peluang yang menantang. Hal ini menjadikan para pemimpin transformasional mendorong staf untuk berfikir secara lateral dan secara teratur memberikan tugas yang menantang. Dengan pengembangan perilaku inovatif ini menjadikan bahwa kesalahan dipandang sebagai kesempatan untuk belajar.

6. *Lead By Example* (Pimpin Dengan Contoh)

Pemimpin transformasional menunjukkan konsistensi antara pandangan yang diungkapkan dan perilaku dari setiap individu. Pemimpin yang efektif akan mengkomunikasikan keyakinan dan nilai-nilai kepada bawahan. Memimpin dengan memberikan contoh disebut sebagai teladan (Kouzes & Posner, 1987).

7. *Charismatic* (Karismatik)

Menurut Bass (1985) mengusulkan bahwa kualitas yang paling penting dari pemimpin transformasi adalah kepemimpinan kharismatik. Pemimpin yang memiliki kharisma akan dipercaya, dihormati dan kompeten. Melalui kepemimpinan kharismatik ini

para bawahan akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengukuran kepemimpinan transformasional mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Carless *et al* (2000).

2.1.3 Motivasi

Istilah 'motivasi' berasal dari kata Latin untuk gerakan (*movere*). Motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang memengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Orang-orang termotivasi ketika mereka berharap bahwa tindakan akan mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan yang dihargai, yang memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka. Istilah 'motivasi' dapat merujuk berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara individu memilih tujuan mereka dan cara seseorang untuk mencoba mengubah perilaku (Armstrong, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2003) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya pencapaian tujuan. Sementara motivasi umum berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan yang mencerminkan minat dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pada dasarnya teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi pada dasarnya fokus terhadap faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan tindakan dan perilaku dengan cara tertentu (Bagia, 2015). Menurut

Ivancevich *et al* (2007) teori isi berfokus pada faktor-faktor di dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Pada teori isi terdapat beberapa teori yaitu: *Hierarchy of needs* Maslow (1954), *ERG* Alderfer (1972), *Achievement motivation* McClelland (1961), *Two-factor model* Herzberg (1957, 1966), dan *Self-determination* Deci and Ryan (2000). Sedangkan menurut Ivancevich *et al* (2007) teori proses yang berkenaan dengan menjawab pertanyaan, bagaimana perilaku individu didorong, diarahkan, di pelihara, dan dihentikan. Dalam teori proses terdiri dari *Reinforcement* Thorndike (1911) Skinner (1953), *Expectancy Vroom* (1964) Porter and Lawler (1968), *Goal* Lathom and Locke (1979), *Equity* Adams (1966), *Social learning* Bandura (1977), dan *Cognitive evaluation* Deci and Ryan (1985).

2.1.3.1 Definisi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah fenomena di mana seseorang individu ingin melakukan sesuatu tugas karena seseorang itu ingin melakukannya. Tidak adanya tekanan dari eksternal pada diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dan hasil kinerjanya lebih baik. Menurut Deci dan Ryan (1985) jika suatu imbalan untuk tugas tertentu yang harus dilakukan bersifat informatif maka motivasi intrinsik cenderung akan tinggi dikarenakan individu merasa kompeten, dan jika imbalan bersifat mengendalikan maka motivasi intrinsik akan cenderung rendah karena individu merasa tidak berdaya dan tidak

kompeten. Sedangkan menurut Amabile (1996, p. 115.) bahwa motivasi intrinsik digambarkan sebagai setiap motivasi yang muncul dari reaksi positif seseorang individu terhadap tugas itu sendiri maka reaksi ini dapat dialami sebagai minat, keterlibatan, keingintahuan, kepuasan, atau sebuah tantangan yang positif.

Motivasi intrinsik akan menginspirasi fungsi-fungsi yang optimal dan keadaan optimis dengan menurunnya depresi dan kecemasan (Kasser dan Ryan, 1996). Motivasi intrinsik memberikan dampak yang besar terhadap individu dalam mengendalikan diri dan mencapai apa yang menjadikan senang ataupun kepuasan terhadap perasaan individu. Menurut Michael Sandel (2012:122) dalam Armstrong (2012) bahwa ketika seseorang yang terlibat dalam berbagai aktivitas yang mereka anggap berharga secara intrinsik, sedangkan pemberian uang dapat melemahkan motivasi mereka dengan *crowding out* atau minat dan komitmen intrinsik mereka.

Dari beberapa pernyataan di atas motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari adanya peristiwa dan dari dalam diri individu untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pengaruh dari luar.

2.1.3.2 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut *self-determination theory* Deci & Ryan (1985), berbagai jenis motivasi mendasari perilaku manusia. *Self-determination theory* melibatkan rasa pilihan setiap individu yang sebenarnya, perasaan bebas dan melakukan kegiatan apa yang ingin dilakukan. Perilaku yang

termotivasi secara intrinsik merupakan perilaku yang dilakukan untuk kepentingan sendiri, dengan kata lain menjalankan kegiatan sesuai dengan kesenangan dan kepuasan yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.

Konsep baru selain motivasi intrinsik dan ekstrinsik, konsep yang diajukan motivasi yang ketiga adalah *amotivation* yang digunakan sebagai alat untuk memahami perilaku manusia (Deci & Ryan, 1985). Ketika termotivasi, individu akan mengalami penurunan kontingensi antara perilaku dan hasil. Perilaku termotivasi adalah perilaku yang ditentukan sendiri karena tidak ada rasa tujuan dan tidak ada rasa imbalan atau mungkin mengubah jalannya peristiwa. Sehingga individu mengalami perasaan yang tidak kompeten dan harapan yang tidak dapat dikendalikan.

Dalam *self-determination theory*, jenis-jenis motivasi berbeda dengan berbagai hasil. Menurut Vallerand (1997) dalam variabel motivasi intrinsik terdiri dari 2 indikator yaitu: perasaan puas (*satisfaction*) dan perasaan senang (*pleasure*). *Satisfaction* (perasaan puas) ini didasarkan pada individu saat menjalankan tugas, misalnya rasa tertarik, ingin belajar, tertantang, dan ingin belajar mengenai hal-hal baru serta ingin memaksimalkan potensi yang dimiliki. Sedangkan perasaan senang (*pleasure*) ini didasarkan pada suasana yang timbul dari individu dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada penelitian ini, penulis akan mengukur motivasi intrinsik mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Vallerand (1997) yaitu *satisfaction and pleasure*.

2.1.4 Job Performance

2.1.4.1 Definisi Job Performance

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu elemen yang penting, di mana hasil dari kinerja ini akan memengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan semakin baik hasil yang didapatkan oleh organisasi. Menurut Campbell, (1990) *job performance* adalah sebuah konsep utama dalam pekerjaan dan psikologi organisasi. Selain itu, menurut Mangkunegara (2001) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Campbell *et al* (1993) mengemukakan bahwa *performance* bukanlah sebuah hasil kerja atau konsekuensi dari perilaku, tetapi perilaku itulah yang disebut sebagai *performance*. Hal ini menjadikan perbedaan antara *performance, effectiveness and productivity*. *Performance* merupakan sebuah tindakan yang diambil dari individu, sedangkan *effectiveness* merupakan evaluasi dari hasil kerja dan *productivity* merupakan rasio efektivitas biaya dalam mencapai tingkat efektivitas kerja.

Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan kecerdasan serta usaha yang telah dilakukan.

Bernadian & Russel (1998) mengemukakan bahwa *job performance* merupakan kombinasi antara kemampuan, sifat, usaha, dan dukungan yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti mendefinisikan bahwa *job performance* sebagai bentuk perilaku dari kombinasi kemampuan, sifat serta usaha yang mengacu pada nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Dimensi *Job Performance*

Job performance adalah konstruk multidimensional. Menurut Campbell (1990) didefinisikan bahwa terdapat delapan dimensi dari *job performance* yang dinyatakan “kecukupan untuk menggambarkan hierarki pada semua pekerjaan dalam *Dictionary of Occupational Titles*”, yaitu: *job-specific task proficiency; non-job-specific task proficiency; written & oral communication; demonstration effort; maintaining personal discipline; facilitating team and peer performance; supervision; management and administration.*

Job-specific task proficiency merupakan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas yang berhubungan dengan *technical core* pekerjaan dan membedakannya pada pekerjaan yang lain. *Non-job-specific task proficiency* merupakan seberapa baik seseorang untuk menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, namun wajib untuk dikerjakan dalam organisasi. *Written & oral communication* merupakan seberapa baik kemampuan seseorang menulis dan berbicara di depan. *Audience and demonstration effort* merupakan seberapa besar seseorang berkomitmen pada pekerjaan secara permanen dan intens bekerja pada tugas kerja. *Maintaining personal discipline* merupakan seberapa baik seseorang untuk menghindari perilaku negatif.

Selanjutnya *facilitating team and peer performance* merupakan seberapa baik dukungan seseorang dalam membangun dan mempengaruhi bawahan melalui interaksi antar muka ke muka. *management and administration* merupakan seberapa baik kinerja orang lain yang dilihat dari fungsi non-supervisi manajemen seperti penetapan tujuan organisasi, mengorganisasi sumberdaya, pengawasan progress, pengontrolan beban sumber daya tambahan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance*

Kinerja dalam organisasi akan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berasal dari internal dan eksternal. Campbell (1990) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi *job performance*

yaitu *declarative knowledge, procedural knowledge & skills, and motivation*.

Declarative knowledge merupakan sebuah pengetahuan mengenai fakta. Dari catatan Campbell contoh dari *declarative knowledge* adalah mengenai fakta, tujuan serta prinsip. Untuk *procedural knowledge and skill* terdiri atas pengetahuan dan keterampilan yang perlu dilakukan untuk melakukan berbagai aktifitas. *Procedural knowledge and skill* tidak hanya terbatas pada proses kognitif tetapi psiko-motorik, fisik, manajemen diri dan proses interpersonal dengan baik (Campbell, 1990). Dijelaskan oleh Campbell (1990) bahwa *Procedural knowledge and skill* terdiri atas kepribadian, pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Sedangkan motivasi didefinisikan sebagai pengaruh kombinasi dari tiga pilihan perilaku yaitu pilihan untuk mengeluarkan usaha, pilihan mengeluarkan upaya, dan pilihan untuk bertahan dalam mengeluarkan tingkat usaha (Campbell, 1990).

Menurut Mathis dan Jackson (2001) faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan

Bagaimana seseorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima

Adanya pemberian dukungan dari perusahaan baik sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi lebih semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu menurut Rivai (2005) kinerja individu pada dasarnya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari:

1. Harapan mengenai imbalan, dorongan dan kemampuan.
2. Kebutuhan dan sifat.
3. Persepsi terhadap tugas.
4. Imbalan internal dan eksternal.
5. Persepsi terhadap tingkat imbalan.
6. Kepuasan kerja.

Berdasarkan faktor tersebut, suatu organisasi yang menginginkan kinerja yang tinggi dan optimal maka harus mementingkan kinerja karyawan yang dimiliki agar hasil yang didapatkan maksimal.

2.1.4.4 Indikator *Job Performance*

Organisasi membutuhkan karyawan yang energik, antusias dan kinerja tinggi untuk mencapai tujuan setiap individu sebagai bentuk peningkatan kemampuan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dalam beberapa dekade terakhir, peneliti telah membuat kemajuan dalam perluasan konsep kinerja. Katz (1964) mengidentifikasi *in role behaviour* (IRB) dan *extra role behaviour* (ERB) sebagai komponen yang utama dalam kinerja, yang terpenting dalam organisasi adalah pencapaian tujuan dan menjadi lebih efektif, kompetitif di dalam lingkungannya. William dan Anderson (1991) berpendapat bahwa IRB mengacu pada perilaku karyawan yang diharapkan dan dilakukan sesuai dengan kontrak resmi dari organisasi. Sedangkan ERB mengacu pada perilaku diskresi yang menguntungkan organisasi dan karyawan yang melampaui harapan yang ada.

Campbell (1990) menjelaskan bahwa dimensi-dimensi yang mengindikasikan *job performance* yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan *technical core*, dimana menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, namun wajib untuk dikerjakan, kemampuan menulis serta berbicara di depan para-*audience*, berkomitmen pada pekerjaan, menghindari perilaku negatif, mempengaruhi bawahan melalui interaksi *face to face*, dan menetapkan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bernardin dan Russel (1993) berasumsi bahwa terdapat enam indikator dalam penilaian kinerja

karyawan yaitu: *quantity, quality, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*. Dengan demikian, asumsi yang dicetuskan oleh Bernardin dan Russel ini dapat meningkatkan kinerja atas setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja dari hasil adalah jumlah yang dihasilkan pada pelaksanaan tugas; (2) kualitas dari hasil merupakan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat pelaksanaan tugas; (3) ketepatan waktu dari hasil merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sudah sesuai dengan standar peraturan yang berlaku; (4) kehadiran merupakan keyakinan seseorang karyawan yang hadir tepat waktu di dalam organisasi; (5) kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan dari karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam urusan penyelesaian tugas dan pekerjaannya.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti akan menggunakan indikator atau dimensi dari Mathis & Jackson (2002) dengan indikator *quantity, quality, reliability, attendance*.

Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa variabel penelitian yang memiliki persamaan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Etika Kerja

Islami

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Etika Kerja Islami	Ud Din <i>et al</i> (2019),	Ali & Al-Owaihah (2008)	<i>quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness.</i>	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Ali & Al-Owaihah (2008)
	Al-Douri <i>et al</i> (2020),	Ali & Al-Owaihah (2008)	<i>Quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness.</i>	
	Aflah <i>et al</i> (2020),	Aldulaimi Saeed, (2016)	<i>Customs, manners, social justice and goodness to a community</i>	
	Mohammad <i>et al</i> (2018),	Ali, (1992)	<i>Honesty, commitment, loyalty, cooperation, integrity,</i>	

			<i>fidelity, persistence, diligence</i>	
	Hassi <i>et al</i> (2021),	Ali dan Al-Owaihan (2008)	<i>norms and values</i>	
	Gheitani <i>et al</i> (2019),	Yousef (2000)	<i>Individual independence fostering personal growth, self-esteem, satisfaction and self-actualization</i>	

Tabel 2. 2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Kepemimpinan Transformasional	Jnaneswar K. dan Ranjit G. (2020),	Longshore dan Bass (1987)	<i>inspirational motivation, individualized consideration, idealized influence, intellectual stimulation</i>	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Carless <i>et al</i> (2000)
	Rita <i>et al</i> (2018),	Fulop <i>et al</i> , (1999)	<i>formulating a vision for the future of the organization, communicating the new vision, implementing the new vision.</i>	
	Laksmadana dan Riana	Cropanzano <i>et al.</i> ,	<i>Giving (giving), taking</i>	

	(2020)	(2016)	(take)	
	Eliyana <i>et al</i> (2019)	Bass, (1985)	<i>inspirational motivation and charisma.</i>	
	Nguyen <i>et al</i> (2019)	Avolio, Waldman dan Einstein, (1988)	<i>charisma of leadership (Charisma), intellectual stimulation, individualized consideration</i>	
	Lee dan Hidayat (2018)	Robbins (2003)	<i>individualized, intellectual and intellectual stimulation and stimulation.</i>	
	Min-Duc dan Huu-Lam (2019)	Carless <i>et al</i> (2000)	<i>communicates a vision, develops staff, provides support, empowers staff, is innovative, leads by example, and is charismatic.</i>	

Tabel 2. 3 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi

Intrinsik

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Motivasi Intrinsik	Fauzan, F & Tyasari, I. (2012).	Martoyo (2000)	Prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Vallerand, (1997)
	Al-Douri <i>et al</i> (2020),	Vallerand, (1997)	<i>Satisfaction, pleasure</i>	
	Ud Din <i>et al</i> (2019),	Vallerand, (1997)	<i>Satisfaction, pleasure</i>	
	Hassi <i>et al</i> (2021),	Gagné and Deci,	<i>exhibiting interest,</i>	

Lanjutan Tabel 2.3		
		<i>employing efforts</i>
Gheitani <i>et al</i> (2018),	Lee <i>et al</i> (2014)	<i>internal satisfaction, pleasure</i>
Laksana dan Riana (2020)	Widyaputra (2018)	<i>employees aware of their responsibilities, work better</i>
Nguyen <i>et al</i> (2019)	Deci & Ryan (1985)	<i>Desire to succeed in a field, meaning of action or independence, orientation for own life</i>
Lee dan Hidayat (2018)	Hasibuan (2006)	<i>causes, distributes, supports human behavior who want enterprising, optimum results.</i>
Min-Duc dan Huu-Lam (2019)	Goldman <i>et al.</i> (2017)	<i>autonomy, competence,</i>
Lanjutan 2.3		
Siddiqui dan Rida (2019)	Obiekwe (2016)	<i>organizations must provide task variety, task identity, task importance, skill variety, autonomy and feedback while</i>
Tore (2019)	Deci & Ryan (1985)	<i>interest, curiosity, continued learning, and a spirit of challenge experienced by an employee</i>
Shin <i>et al</i> (2019)	Gagne <i>et al.</i> (2010)	<i>autonomy, competence, and relatedness</i>

Tabel 2. 4 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel *Job Performance*

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
<i>Job Performance</i>	Ud Din <i>et al</i> (2019),	Al-Khasawneh <i>et al.</i> (2015)	<i>Performance, quantity</i>	Penelitian ini akan menggunakan teori dari Mathis dan Jackson, (2002)
	Al-Douri <i>et al</i> (2020),	Al-Khasawneh <i>et al.</i> (2015)	<i>Performance, quantity</i>	
	Aflah <i>et al</i> (2021),	Bommer <i>et al.</i> , (1995)	<i>Quality, quantity</i>	
	Mohammad <i>et al</i> (2018),	Williams and Anderson (1991)	<i>IRB (in role behaviour), ERB (extra role behaviour)</i>	
	K. Jnaneswar & G.ranjit (2020)	Green dan Heywood (2008)	<i>Aspect of individu, work environment</i>	
	Rita <i>et al</i> (2018)	Mathis dan Jackson, (2002)	<i>Quantity, quality, reliability, attendance.</i>	
	Laksmana dan Riana (2020)	Omolo (2015)	<i>irregularities, increased competition, increased regulation by the government, a feeling of loss of motivation, overwork.</i>	
	Eliyana <i>et al</i> (2019)	Simanjuntak, (2011)	<i>organizational support, abilities or management effectiveness and work performance of every individual working at that organization</i>	
	Nguyen <i>et al</i> (2019)	Borman dan Motowidlo (1993)	<i>task performance, contextual performance</i>	
Siddiqui dan Rida (2019)	Rich <i>et al</i> (2010)	<i>Contribution of the employees whether direct or indirect.</i>		

	Tore (2019)	Kirkman dan Rosen (1999)	<i>Potency, meaningfulness, autonomy, impact</i>	
	Shin <i>et al</i> (2019)	Organ (1988)	<i>extent to which employees fulfil their job requirements</i>	

2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Etika kerja Islami terhadap *Job Performance*

1. Ud Din *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ud Din *et al* (2019) dengan judul *Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics on Job Performance*. Pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Performance* ini berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika yang terjadi di sektor pendidikan yang harus diresapi dalam budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan kinerja yang berkelanjutan. Dalam studi ini, peneliti mengumpulkan data dari 310 responden guru yang menggunakan metode *nonprobability sampling* di berbagai universitas yang terletak di Malakand Division, KP-Pakistan. Analisis data penelitian yang digunakan untuk uji statis adalah SPSS (*Statistical Package for the Social*) dan AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja islami pada *Job Performance* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan.

2. Al-Douri *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak etika kerja islami terhadap kinerja dan motivasi intrinsik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Al-Douri *et al* ini mencoba untuk mengkaji tentang motivasi intrinsik sebagai mediasi antara etika kerja islami dan *Job Performance*. Dalam studi ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai metode penelitian yang digunakan dan kuesioner dibagikan kepada staf pengajar dari berbagai universitas yang berlokasi di Malaysia. Peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat untuk mengolah data yang didapatkan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menandakan adanya hubungan yang positif antara etika kerja islami, *Job Performance* dan motivasi intrinsik.

3. Aflah *et al* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Aflah *et al* (2021) dengan judul *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mendesain ulang dan mengetahui peran etika kerja islami dalam mempengaruhi motivasi Islami, komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan responden didapatkan dari berbagai pegawai lintas sektor dan lintas profesi diberbagai kantor di Jawa Tengah dengan jumlah yang didapatkan

sebanyak 200 responden. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat delapan hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak dengan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

4. Mohammad *et al* (2018)

Mohammad *et al* (2018) melakukan penelitian dengan judul *The Relationship Between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome a Partial Least Squares Approach*. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad *et al* (2018) bertujuan untuk menguji hubungan antara etika kerja islami dan sikap perilaku karyawan dalam hal persepsi keadilan organisasi *psychological ownership* (PSY), dan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah Malaysia. Sampel didapatkan dari para karyawan lembaga keuangan Islami sebanyak 301 responden dan diolah menggunakan *structural equation modelling-partial least square* (SEM-PLS). Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada hasil sikap serta perilaku karyawan.

Tabel 2. 5 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap *Job Performance*

No	Variabel	Nama Dan Judul Penelitian	Variabel Dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan Etika Kerja Islami	Ud Din <i>et al</i> (2019), judul <i>Effect of Islamic Work</i>	Etika kerja Islami: Ali & Al-Owaihah (2008)	Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh etika

	Terhadap <i>Job Performance</i>	<i>Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics) Vol. 4 No. 2 September 2019</i>	<i>quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness. Job Performance: Al-Khasawneh et al., (2015) Performance, quantity</i>	kerja islami terhadap <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan
2		Al-Douri <i>et al</i> (2020), Judul <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation Academy of Strategic Management Journal Volume 19, Issue 2, 2020</i>	Etika kerja Islami: Ali & Al-Owaihan (2008) <i>Quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds and intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency and kindness. Job Performance: Al-Khasawneh et al., (2015) Performance, quantity</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islami, <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik.
3		Aflah <i>et al</i> (2021), Judul <i>Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 1 (2021) 997–1007</i>	Etika kerja Islami: Aldulaimi Saeed, (2016) <i>Customs, manners, social justice and goodness to a community Job Performance: Bommer et al, (1995) Quality, quantity</i>	Hasilnya menunjukkan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan yang positif dan tidak signifikan.
4		Mohammad <i>et al</i>	Etika kerja Islami:	Hasilnya

		(2018), Judul <i>The Relationship Between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome a Partial Least Squares Approach Personnel Review Vol. 47 No. 7, 2018 pp. 1286-1308</i>	Ali, (1992) <i>Honesty, commitment, loyalty, cooperation, integrity, fidelity, persistence, diligence</i> Job Performance Williams and Anderson (1991) <i>IRB (in role behaviour), ERB (extra role behaviour)</i>	menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada hasil sikap serta perilaku karyawan.
--	--	---	--	--

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance*

1. K. Jnaneswar and G. Ranjit (2020)

K. Jnaneswar and G.ranjit (2020) melakukan penelitian dengan judul *Effect of transformational leadership on Job Performance: testing the mediating role of corporate social responsibility*. K. Jnaneswar and G.ranjit (2020) melakukan penelitian dengan tujuan penilaian peran mediasi *corporate social responsibility* (CSR) yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan *Job Performance* dalam konteks india. Data didapatkan dari 306 karyawan tetap yang berkerja di industri manufaktur di India dan survei dilakukan secara online. Uji validitas menggunakan AMOS dan PROCESS sebagai alat untuk menguji peran mediasi CSR. Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak pada *Job Performance* dan CSR. Temuan penting dari penelitian ini adalah mediasi parsial dari CSR dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan *Job Performance*.

2. Rita et al (2018)

Rita et al (2018) melakukan penelitian dengan judul *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Rita et al (2017) bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Penelitian berlokasi di Provinsi Papua tepatnya dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Data yang didapatkan dari para pejabat sekretariat daerah di analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa moderasi OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

3. Laksana and Riana (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Laksana and Riana (2020) dengan judul *Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Laksana dan Riana (2020) bertujuan untuk mengetahui peran motivasi intrinsik yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor inspektorat Bali. Sampel didapatkan sebanyak 151 karyawan dengan cara wawancara dan kuesioner, analisis

data menggunakan *path analysis and Sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

4. Eliyana et al (2019)

Eliyana et al (2019) melakukan penelitian dengan judul *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. Penelitian yang dilakukan Eliyana et al (2019) berfokus pada pembahasan anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan tingkat menengah pada organisasi pelabuhan Indonesia III Inc. Responden didapat dari 30 responden sebagai 75% dari populasi dan dianalisis menggunakan *structural equation model (SEM)* dan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila diintervensi komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Nguyen et al (2019)

Nguyen et al (2019) melakukan penelitian dengan judul *The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam*. Penelitian yang dilakukan Nguyen et al (2019) bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan transformasional terhadap prestasi

kerja melalui motivasi intrinsik di bidang farmasi. Sampel diambil di bidang farmasi melalui survei sebanyak 220 apoteker yang berada di Vietnam. Analisis data yang digunakan dengan *Cronbach's Alpha coefficient* kemudian faktor-faktor tersebut dianalisis dengan EFA sebelum melakukan *multivariate regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi intrinsik serta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2. 6 Telaah Penelitian Terdahulu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance*

No	Variabel	Nama Dan Judul Penelitian	Variabel Dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Job Performance</i>	K. Jnaneswar and G.ranjit (2020), Judul <i>Effect of transformational leadership on Job Performance: testing the mediating role of corporate social responsibility</i> <i>Journal of Advances in Management Research Vol. 17 No. 5, 2020 pp. 605-625</i>	Kepemimpinan Transformasional: Longshore dan Bass (1987) <i>inspirational motivation, individualized consideration, idealized influence, intellectual stimulation</i> Job Performance: Green dan Heywood (2008) <i>Aspect of individu, work environment</i>	Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional pada <i>Job Performance</i> .
2		Rita et al (2018), Judul <i>Moderating effect of organizational</i>	Kepemimpinan Transformasional: Fulop et al, (1999) <i>formulating a vision</i>	Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung dan

		<p><i>citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance International Journal of Law and Management Vol. 60 No. 4, 2018 pp. 953-964</i></p>	<p><i>for the future of the organization, communicating the new vision, implementing the new vision.</i> Job Performance: Mathis dan Jackson, (2002) <i>Quantity, quality, reliability, attendance.</i></p>	<p>tidak signifikan terhadap kinerja</p>
3		<p>Laksmana dan Riana (2020) Judul <i>Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) Volume-XX, Issue-XX, pp-XX-XX</i></p>	<p>Kepemimpinan Transformasional: Cropanzano <i>et al.</i>, (2016) <i>Giving (giving), taking (take)</i> Job Performance: Omolo (2015) <i>irregularities, increased competition, increased regulation by the government, a feeling of loss of motivation, overwork.</i></p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.</p>
4		<p>Eliyana <i>et al</i> (2019) Judul <i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance European Research on Management and Business Economics 25 (2019) 144–150</i></p>	<p>Kepemimpinan Transformasional: Bass, (1985) <i>inspirational motivation and charisma.</i> Job Performance: Simanjuntak, (2011) <i>organizational support, abilities or management effectiveness and work performance of every individual working at that organization</i></p>	<p>Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

5		Nguyen <i>et al</i> (2019) Judul <i>The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam</i> <i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> Vol 6 No 4 (2019) 201-212	Kepemimpinan Transformasional: Avolio, Waldman dan Einstein, (1988) <i>charisma of leadership (Charisma), intellectual stimulation, individualized consideration</i> Job Performance: Borman dan Motowidlo (1993) <i>task performance, contextual performance.</i>	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja.
---	--	--	---	--

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Intrinsik

1. Al Douri *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Al Douri *et al* (2020) yang berjudul *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang dilakukan oleh Al Douri *et al* (2020) bertujuan untuk eksplorasi dampak dari etika kerja islami terhadap *Job Performance* dan motivasi intrinsik. Dalam penelitian yang dilakukan mencoba mengkaji mengenai motivasi intrinsik sebagai mediasi antara etika kerja islami dan *Job Performance*. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah *non-probability sampling*, dimana kuesioner dibagikan kepada para staf pengajar dari berbagai universitas yang berlokasi di Malaysia. Alat analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS. Dalam penelitian tersebut terdapat temuan

yang menyatakan bahwa gagasan etika kerja islami sebagai terapi untuk krisis etika yang muncul dari sektor pendidikan yang berada di Malaysia. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara etika kerja islami, *Job Performance*, dan motivasi intrinsik.

2. Ud Din et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ud Din *et al* (2019) dengan judul *Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics on Job Performance*. Pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Performance* ini berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika yang terjadi di sektor pendidikan yang harus diresapi dalam budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan kinerja yang berkelanjutan. Dalam studi ini, peneliti mengumpulkan data dari 310 responden guru yang menggunakan metode *nonprobability sampling* di berbagai universitas yang terletak di Malakand Division, KP-Pakistan. Analisis data penelitian yang digunakan untuk uji statis adalah SPSS (*Statistical Package for the Social*) dan AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja islami pada *Job Performance* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan.

3. Hassi et al (2021)

Hassi *et al* (2021) melakukan penelitian dengan judul *Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee*

performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation.

penelitian yang dilakukan oleh Hassi *et al* (2021) bertujuan untuk mengingatkan pentingnya faktor spiritualitas dan agama di tempat kerja dan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas, religius intrinsik dan etika kerja islami pada *Job Performance*. Data didapatkan dari 224 karyawan tetap yang bekerja diberbagai organisasi di Maroko. Hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap *Job Performance*, dan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan antar variabel bebas spiritualitas dan religius intrinsik dengan variabel *Job Performance*.

4. Gheitani *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Gheitani *et al* (2018) dengan judul *Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak etika kerja islami terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantara karyawan Bank Maskan di Iran dengan mengkaji motivasi intrinsik sebagai mediasi. Data diperoleh dari 220 responden yang didapat dari para karyawan Bank Maskan di Iran. Uji validitas data menggunakan AMOS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara etika kerja islami dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi dengan peran mediasi motivasi intrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek langsung dari etika kerja islami pada kepuasan kerja,

tetapi tidak pada hubungan per-variabel. Namun, motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial dan sepenuhnya dalam hubungan antara etika kerja islami dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

5. Fauzan and Tyasari (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan and Tyasari (2012) dengan judul pengaruh religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja. Data diperoleh dari para guru di SMP yang dikelola oleh LP Ma'arif Kota Malang. Sampel yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*, dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja islami belum mampu memotivasi kerja guru.

Tabel 2. 7 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Intrinsik

No	Variabel	Nama Dan Judul Penelitian	Variabel Dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Intrinsik	Al-Douri <i>et al</i> (2020), Judul <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation</i> <i>Academy of Strategic Management Journal</i> Volume 19, Issue 2, 2020	Etika kerja Islami: Ali & Al-Owaidan (2008) <i>quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds, intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency,</i>	Hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islami, <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik.

			<i>kindness.</i> Motivasi Intrinsik: Vallerand, (1997) <i>Satisfaction, pleasure</i>	
2		Ud Din <i>et al</i> (2019), judul <i>Effect of Islam on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation</i> <i>IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)</i> Vol. 4 No. 2 September 2019	Etika kerja Islami: Owaidan (2008) <i>quality of work, significance of earning wealth, self-dependence wages, deeds, intentions bribery, practicing lawful business, monopoly, greed, transparency, kindness</i> Motivasi Intrinsik: Vallerand, (1997) <i>Satisfaction, pleasure</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja islami terhadap <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan
3		Hassi <i>et al</i> (2021), Judul <i>Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation.</i> <i>Journal of Islamic Accounting and Business Research</i>	Etika kerja Islami: Ali dan Al-Owaidan (2008) <i>norms and values</i> Motivasi Intrinsik: Gagné and Deci, (2005) <i>exhibiting interest, enjoyment, deploying efforts</i>	Etika kerja islami memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> , dan motivasi intrinsik.
4		Gheitani <i>et al</i> (2019), Judul <i>Mediating effect of intrinsic motivation on the</i>	Etika kerja Islami: Yousef (2000) <i>Individual independence</i>	Terdapat pengaruh langsung dari etika kerja islami terhadap kepuasan kerja, namun tidak ada

		<i>relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Vol. 12 No. 1, 2019 pp. 76-95</i>	<i>fostering personal growth, self-esteem, satisfaction and self-actualization</i> Motivasi Intrinsik: Lee <i>et al</i> (2014) <i>internal satisfaction, pleasure</i>	hubungan yang signifikan antar variabel, serta motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial
5		Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 8(3), 206-232.	Etika kerja islami: Abbas Ali (1987) Lanjutan Tabel 2.7) Prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.	Bahwa etika kerja islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik.

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Intrinsik

1. Laksmana and Riana (2020)

Laksmana dan Riana (2020) melakukan penelitian dengan judul *Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on the Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Laksmana dan Riana (2020) bertujuan untuk mengetahui peran motivasi intrinsik yang memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor inspektorat Bali. Sampel didapatkan sebanyak 151 karyawan dengan cara wawancara dan kuesioner, analisis data menggunakan path analysis and Sobel test. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

2. Nguyen *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al* (2019) judul *The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam*. Penelitian yang dilakukan Nguyen *et al* (2019) bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja melalui motivasi intrinsik di bidang farmasi. Sampel diambil di bidang farmasi melalui survei sebanyak 220 apoteker yang berada di Vietnam. Analisis data menggunakan *Cronbach's Alpha coefficient* kemudian faktor-faktor tersebut dianalisis dengan EFA sebelum melakukan *multivariate regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi intrinsik serta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

3. Lee and Hidayat (2018)

Lee and Hidayat (2018) melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Lee and Hidayat (2018) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan batubara di Provinsi Kalimantan

Utara. Metode pemilihan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 75 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

4. Minh-Duc and Huu-Lam (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Minh-Duc and Huu-Lam (2019) dengan judul *Transformational leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity*. Penelitian bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *customer citizenship behavior*, motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan. Responden dipilih berdasarkan *convenience sampling* yang dilakukan pada perusahaan perhotelan di Vietnam dengan jumlah responden sebanyak 279. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik secara signifikan terkait dengan kreativitas karyawan, kepemimpinan transformasional dan *customer citizenship behavior* berhubungan positif dengan motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan.

Tabel 2. 8 Telaah penelitian terdahulu pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik

No	Variabel	Nama Dan Judul Penelitian	Variabel Dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik	Laksmana dan Riana (2020) Judul <i>Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee</i>	Kepemimpinan Transformasional: Cropanzano <i>et al.</i> , (2016) <i>Giving (giving), taking (take)</i> Motivasi Intrinsik: Widyaputra (2018) <i>employees aware of</i>	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

		<i>Performance American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) Volume-XX, Issue-XX, pp-XX-XX</i>	<i>their responsibilities, work better</i>	
2		Nguyen <i>et al</i> (2019) Judul <i>The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 6 No 4 (2019) 201-212</i>	Kepemimpinan Transformasional: Avolio, Waldman dan Einstein, (1988) <i>charisma of leadership (Charisma), intellectual stimulation, individualized consideration</i> Motivasi Intrinsik: Deci dan Ryan (1985) <i>Desire to succeed in a field, meaning of action or independence, orientation for own life</i>	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja.
3		Lee dan Hidayat (2018) Judul <i>The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance Advances in Management & Applied Economics, vol. 8, no. 2, 2018, 1-12</i>	Kepemimpinan Transformasional: Robbins (2003) <i>individualized, intellectual and intellectual stimulation and stimulation.</i> Motivasi Intrinsik: Hasibuan (2006) <i>causes, distributes, supports human behavior who want enterprising, optimum results.</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4		Min-Duc dan Huu-Lam (2019) Judul <i>Transformational</i>	Kepemimpinan Transformasional: Carless <i>et al</i> (2000) <i>communicates a</i>	Hasil menunjukkan kepemimpinan transformasional

		<i>leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity</i> <i>Journal of Asian Business and Economic Studies</i> <i>Vol. 26 No. 2, 2019</i>	<i>vision, develops staff, provides support, empowers staff, is innovative, leads by example, and is charismatic.</i> Motivasi Intrinsik: <i>Goldman et al. (2017)</i> <i>autonomy, competence, relatedness</i>	berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik karyawan.
--	--	---	---	---

2.2.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Job Performance*

1. Al-Douri *et al* (2020)

Al-Douri *et al* (2020) melakukan penelitian dengan judul *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak etika kerja islami terhadap kinerja dan motivasi intrinsik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) ini mencoba untuk mengkaji tentang motivasi intrinsik sebagai mediasi antara etika kerja islami dan *Job Performance*. Dalam studi ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai metode penelitian yang digunakan dan kuesioner dibagikan kepada staf pengajar dari berbagai universitas yang berlokasi di Malaysia. Peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat untuk mengolah data yang didapatkan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan

menunjukkan adanya hubungan yang positif antara etika kerja islami, *Job Performance* dan motivasi intrinsik.

2. Ud Din et al (2019)

Ud Din et al (2019) melakukan penelitian dengan judul *Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics on Job Performance*. Pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Performance* ini berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika yang terjadi di sektor pendidikan yang harus diresapi dalam budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan kinerja yang berkelanjutan. Dalam studi ini, peneliti mengumpulkan data dari 310 responden guru yang menggunakan metode *nonprobability sampling* di berbagai universitas yang terletak di Malakand Division, KP-Pakistan. Analisis data penelitian yang digunakan untuk uji statis adalah SPSS (*Statistical Package for the Social*) dan AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja islami pada *Job Performance* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan.

3. Siddiqui and Rida (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui and Rida (2019) dengan judul *Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Sampel didapatkan

sebanyak 203 responden di sektor perbankan swasta maupun pemerintah yang berada di Karachi. Data yang telah diperoleh diolah menggunakan *partial least square* (PLS) dan SPSS serta Smart PLS sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

4. Tore (2019)

Tore (2019) melakukan penelitian dengan judul *An Examination of The Mediating Role of Organisational Citizenship Behaviour on The Effect of Intrinsic Motivation on Job Performance of Teachers*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dengan mediasi (OCB) *organisational citizenship behaviour*. Responden didapatkan dari delapan sekolah dasar dan menengah di Istanbul dengan total responden sebanyak 227 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang positif pada kinerja pekerjaan dan *organisational citizenship behaviour* sebagai mediasi dari dampak ini.

5. Shin et al (2019)

Shin et al (2019) melakukan penelitian dengan judul *A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job*

Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Shin *et al* (2019) untuk menguji hubungan *job insecurity*, motivasi intrinsik, kinerja, dan *behavioral outcomes*. Responden sebanyak 152 karyawan profesional R&D yang bekerja di perusahaan manufaktur Korea Selatan. Pengolahan data menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dengan software M-plus 8.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi sebagai proses perantara utama untuk mempengaruhi reaksi karyawan terhadap stressor kerja

Tabel 2. 9 Telaah penelitian terdahulu pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Job Performance*

No	Variabel	Nama Dan Judul Penelitian	Variabel Dan Teori	Hasil Penelitian
1	Hubungan motivasi intrinsik terhadap <i>Job Performance</i>	Al-Douri <i>et al</i> (2020), Judul <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation</i> <i>Academy of Strategic Management Journal</i> Volume 19, Issue 2, 2020	Motivasi Intrinsik: Vallerand (1997) <i>feelings of satisfaction, pleasure from execution the behavior at workplace</i> Job Performance: Al-Khasawneh <i>et al.</i> (2015), <i>giving same wages and not to be biased, according to performance and quantity of work</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islami, <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik.
2		Ud Din <i>et al</i> (2019), judul <i>Effect of Islamic Work Ethics</i>	Motivasi intrinsik: Vallerand	Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja

		<p><i>on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics) Vol. 4 No. 2 September 2019</i></p>	<p>(1997) <i>feelings of satisfaction, pleasure from execution the behavior at workplace</i> Job Performance: Al-Khasawneh <i>et al.</i> (2015), <i>giving same wages and not to be biased, according to performance and quantity of work</i></p>	<p>islami terhadap <i>Job Performance</i> dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan</p>
3		<p>Siddiqui (2019) Judul <i>Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan Business Management and Strategy Vol. 10, No. 1</i></p>	<p>Lanjutan Tabel 2.9 Motivasi. Obiekwe (2016) <i>organizations must provide task variety, task identity, task importance, skill variety, autonomy and feedback while</i> Job Performance: Rich <i>et al</i> (2010) <i>Contribution of the employees whether direct or indirect.</i></p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4		<p>Tore (2019) Judul <i>An Examination of The Mediating Role of Organisational Citizenship Behaviour on The Effect of Intrinsic Motivation on Job Performance of Teachers International Journal of</i></p>	<p>Motivasi intrinsik: Deci and Ryan (1985) <i>interest, curiosity, continued learning, and a spirit of challenge experienced by an employee</i> Job</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i></p>

		<i>Interdisciplinary Social Science Studies VOLUME 4 ISSUE 2</i>	Performance: Kirkman dan Rosen (1999) <i>Potency, meaningfulness, autonomy, impact</i>	
5		Shin <i>et al</i> (2019) Judul A <i>Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcome</i> <i>International Journal of Environment Research and Public Health</i>	Motivasi intrinsik: Gagne <i>et al.</i> (2010) <i>autonomy, competence, and relatedness</i> Job Performance: Organ (1988) <i>extent to which</i> Lanjutan Tabel 2.9 <i>menyebutkan requirements</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance, OCB, dan change-oriented OCB.</i>

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap *Job Performance*

Organisasi membutuhkan karyawan yang energik, antusias dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen, mereka meningkatkan kemampuan individu dan mencapai keunggulan kompetitif. Individu yang memiliki kesadaran tinggi pada etika kerja Islami lebih bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan melebihi persyaratan dari pekerjaan dasar individu. Hasil penelitian yang dilakukan Mohammad *et al* (2018) bahwa nilai-nilai islami mengakar di lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan pengaruh perilaku etis karyawan secara positif yang

pada gilirannya memotivasi karyawan di dalam organisasi untuk melampaui tugas resmi setiap individu.

Sistem manajemen Islami merupakan padang rumput yang berkembang dan menerima struktur etika organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dan bekerja lebih efisien (Abdi *et al*, 2014).

Hasil penelitian Ud Din *et al* (2019) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aflah *et al* (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara etika kerja terhadap *Job Performance*. Begitu pula dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Al-Douri (2020); Mohammad *et al* (2018) yang menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan dari diskusi dan asumsi sebelumnya, hipotesis berikut adalah:

H₁: Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*

2.3.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Intrinsik

Etika dikaitkan dengan prosedur dan hasil yang terkait dengan pekerjaan seperti motivasi, komitmen, kinerja, dan kepuasan kerja. Menurut Ryan & Tipu (2016) bahwa nilai dan etika kerja seperti moral kerja yang multidimensi dapat menjadi sebuah prediktor utama dalam inspirasi pekerjaan. Mereka menjelaskan bahwa etika, laba investasi, dan kepuasan kerja melalui teori keadilan organisasi yang

memengaruhi pendapat kesetaraan karyawan, efisiensi organisasi dan orientasi kerja.

Dari perspektif yang ada, karyawan menganggap organisasi mereka etis dan mematuhi etika yang menjadikan mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Nithyanandan (2010) mendefinisikan bahwa kelompok dengan etos kerja Protestan yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi. Dengan memperlakukan karyawan dengan adil dan karyawan melakukan etika kerja Islami dengan hormat maka tingkat motivasi intrinsik akan lebih tinggi dari yang diharapkan.

Hasil penelitian Fauzan and Tyasari (2012) menemukan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Al-Douri *et al* (2020) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ud Din (2019) dan Ghetani *et al* (2018) yang menunjukkan etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sehingga dengan diskusi di atas maka hipotesis kedua yaitu:

H₂: Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance*

Kepemimpinan akan memengaruhi kinerja seseorang dengan gaya yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut Tohardi (2002) seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan, membimbing, dan memperoleh dukungan dari bawahan untuk mengarahkan mereka mencapai tujuan organisasi. Adanya hubungan pemimpin dengan bawahan yang dibangun dengan perilaku memotivasi karyawan agar lebih berdedikasi terhadap organisasi dan tanggung jawabnya. Teori *neo-charismatic* dikemukakan oleh House and Aditya (1997) menjelaskan bagaimana pemimpin yang efektif dapat mengartikulasikan visi, mendorong pemikiran yang inovatif, penekanan terhadap perubahan yang visioner dan memperoleh kepercayaan, keyakinan, dan kinerja tingkat tinggi dari para bawahan. Dalam pandangan lain mengenai pemimpin transformasional adalah mentor dari bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan yang diperlukan dalam organisasi.

Hasil penelitian Jnaneswar & Ranjit (2020) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Laksmana & Riana (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Namun berbeda hal dengan penelitian dari Rita *et al* (2018) yang

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari diskusi dan asumsi sebelumnya, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₃: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik

Menurut Nguyen *et al* (2019) pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas dan spesifikasi bagi para bawahan, mendorong bawahan, menginspirasi bawahan, dan menciptakan sebuah terobosan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi karyawan saat ini tidak tergantung dari motivasi ekstrinsik. Dalam hal ini, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan secara material dapat mengurangi kinerja pekerjaan mereka dengan tujuan yang berbeda (Erez, Gopher, & Arzi, 1990). Adanya penciptaan motivasi yang baik bagi karyawan, pemimpin juga perlu untuk meningkatkan motivasi intrinsik bagi setiap karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong dan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi melalui partisipasi dalam apresiasi hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan. Hal ini merupakan salah satu cara pemimpin dalam meningkatkan

manifestasi pemberdayaan psikologis dari karyawan. Proses kepemimpinan, motivasi sangat penting dalam kepemimpinan, karena memimpin merupakan sebuah motivasi bagi karyawan. Menurut Laksana & Riana (2020) motivasi merupakan kesediaan untuk memenuhi upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Minh-Duc & Huu-Lam (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Laksana & Riana (2020) dan Nguyen *et al* (2019) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sehingga hipotesis ke empat adalah:

H₄: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Job Performance*

Para karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan melebihi tujuan organisasi. Motivasi intrinsik timbul atas kemauan dirinya sendiri untuk melakukan kegiatan bagi dirinya sendiri sebagai bentuk kesenangan dan kepuasan individu yang melekat pada kegiatan yang dilakukan (Deci, Connell dan Ryan, 1989).

Motivasi intrinsik yang melekat pada setiap individu akan memberikan upaya untuk menentukan keputusan individu dalam pencapaian kepuasan dan kesenangan. Ketika kinerja individu dalam organisasi didasarkan dalam motivasi intrinsik, mereka akan cenderung terlibat dalam tugas, maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Grant (2008) bahwa seseorang yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung terhadap proses dan mereka melihat tugas sebagai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) dilakukan untuk mengeksplorasi etika kerja Islami dengan menganalisis pengaruh terhadap *Job Performance* dan *intrinsic motivation*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi intrinsik terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian lain yang dilakukan Ud Din *et al* (2019), Shin (2019), dan Tore (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Berdasarkan dari diskusi dan asumsi sebelumnya, hipotesis kelima penelitian ini adalah:

H₅: Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

2.3.6 Pengaruh Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Etika Kerja Islami dan *Job Performance*

Motivasi merupakan suatu alasan dasar untuk melakukan suatu tindakan untuk menentukan arah perilaku individu. Ryan & Deci (2000) menyatakan bahwa untuk melakukan sesuatu secara integral

menyenangkan dan menarik. Sejauh ini sudah banyak penelitian mengenai etika kerja islami dengan melibatkan beberapa formulasi untuk konstruksi dari beberapa dimensi.

Etika kerja islami akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai-nilai agama yang telah ditemukan untuk memberi pengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian Hassi *et al* (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja Islami terhadap *Job Performance*. Sedangkan pada studi lain yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) dan Ud Din *et al* (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja Islami dengan *Job Performance*. Berdasarkan dari diskusi dan asumsi sebelumnya, maka hipotesis keenam adalah:

H₆: Motivasi intrinsik memediasi pengaruh positif Etika kerja islami terhadap *Job Performance*.

2.3.7 Pengaruh Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan *Job Performance*

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi pencapaian organisasi karena pemimpin merupakan kegiatan utama yang menyelaraskan dengan tujuan organisasi. Menurut Bass & Avolio (1990) berpendapat mengenai kepemimpinan transformasional tidak hanya menghargai bawahan, namun berusaha untuk meningkatkan kebutuhan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang mapan atau lebih tinggi. Pada prinsipnya pemimpin

transformasional memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik dari apa yang dapat dilakukan, dengan kata lain bahwa peningkatan kepercayaan maupun keyakinan akan meningkatkan kinerja tim dan individu.

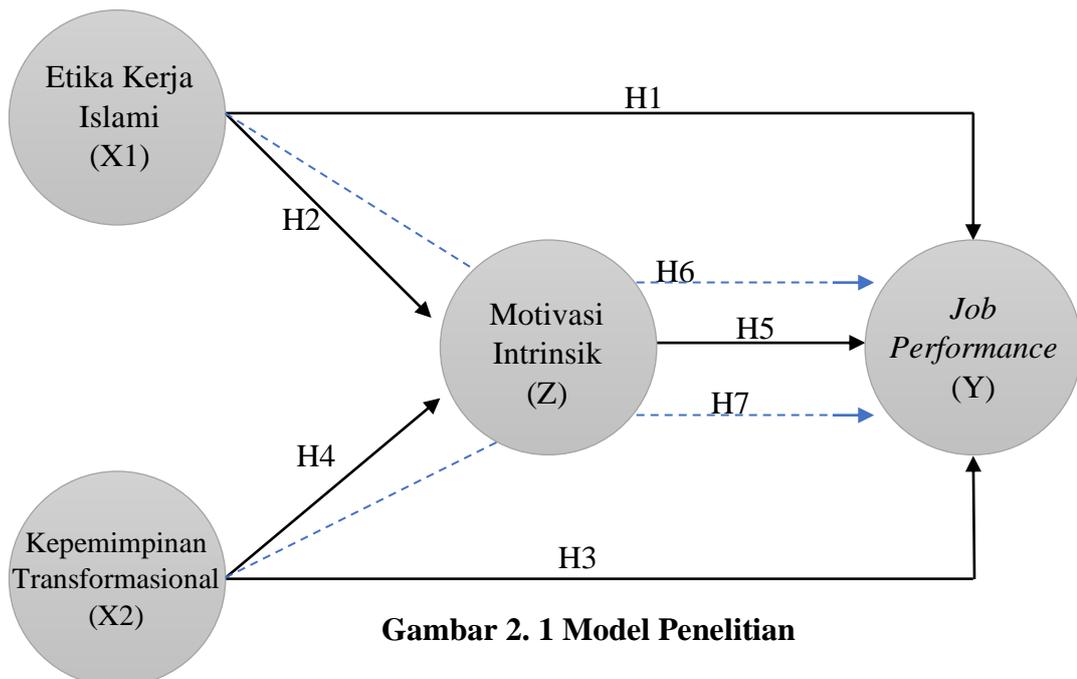
Menurut Laksana & Riana (2020) dalam proses kepemimpinan, motivasi sangat penting dikarenakan pemimpin merupakan sebuah motivasi bagi bawahan. Prasetya (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahan sesuai dengan tujuan individu dan organisasi. Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mengarahkan sesuai dengan tujuan organisasi dengan kebutuhan atau aspek individu yang diharapkan maka akan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Laksana dan Riana (2020) menemukan bahwa motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*. Dalam studi lain yang dilakukan oleh Siddiqui & Rida (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena ketika motivasi intrinsik yang dimiliki oleh individu secara tidak langsung meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan dari diskusi dan asumsi sebelumnya, maka hipotesis ketujuh ini adalah:

H7: Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance*.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sekaran (2011) kerangka pikir penelitian merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Kerangka pikir dalam penelitian akan menjelaskan tentang pengaruh etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* yang dimediasi motivasi intrinsik. Kerangka pikir penelitian merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya.



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis-nya sebagai berikut:

H₁: Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

H₂: Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik.

H₃: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

H₄: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik.

H₅: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

H₆: Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh positif Etika Kerja Islami terhadap *Job Performance*.

H₇: Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan, pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan dengan metode kuantitatif adalah metode untuk menguji suatu teori tertentu dengan cara mengkaji setiap hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini biasanya diukur menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka yang dihasilkan dapat dianalisa berdasarkan prosedur statistik. Menurut Creswell (2009) bahwa penelitian dengan metode kuantitatif merupakan sarana dalam menyelidiki teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel dengan laporan penelitian yang pada umumnya memiliki struktur yang konsisten dan ketat dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian hingga hasil dan diskusi. Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan data kuantitatif yang akan diperoleh dari PT. Karya Adi Kencana di Kabupaten Kebumen.

3.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini akan dilakukan pada salah satu perusahaan jasa konstruksi dan bangunan yaitu PT. Karya Adi Kencana. PT. Karya Adi Kencana berlokasi di Jl. Raya Tembana-Peniron No. 1, Karangwungu, Karangpoh, Kecamatan Pejagoan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54361.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan di PT. Karya Adi Kencana dijalankan oleh sumber daya manusia yang terbagi di beberapa lini pekerjaan dan divisi. Berikut ini merupakan beberapa bagian pekerjaan dan divisi yang ada di PT. Karya Adi Kencana.

1. Arsitek dan Perencanaan.
2. Administrasi Proyek.
3. Administrasi Teknik.
4. Divisi Gedung.
5. Divisi Jalan Dan Jembatan.
6. Divisi Logistik dan Alat.
7. Divisi Laboratorium.

3.2.2 Visi Misi PT Karya Adi Kencana

1. Visi

Menjadi Perusahaan Kontraktor Nasional yang berprestasi dan dipercaya pemerintah dan masyarakat luas serta dapat membawa manfaat yang nyata bagi seluruh masyarakat.

2. Misi

- a. Berperan secara aktif dalam pembangunan, pengembangan, pengadaan dan perawatan/ perbaikan infrastruktur yang diperlukan bagi pemerintah dan masyarakat luas dengan memprioritaskan kepuasan pelanggan dan manfaat nyata.

- b. Membangun dan menerapkan setiap regulasi jasa konstruksi baik yang ditetapkan oleh pemerintah atau organisasi profesi terkait khususnya yang ditetapkan oleh pelanggan.
- c. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang terkait dengan jasa konstruksi

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel merupakan karakteristik atau atribut dari individu dan organisasi yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi di antara individu atau organisasi yang sedang diteliti. Sedangkan, menurut Sekaran dan Bougie (2009) bahwa variabel merupakan apa yang menjadikan perbedaan atau membawa variasi ada nilai. Berdasarkan kesimpulan dari dua definisi tersebut bahwa variabel merupakan karakteristik atau atribut yang dibuat dan ditentukan oleh peneliti untuk diambil kesimpulan.

3.4 Variabel Eksogen

Menurut Creswell (2013) variabel eksogen atau disebut sebagai variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan, memengaruhi, atau menimbulkan akibat terhadap hasil penyelidikan dan dapat disebut perlakuan, manipulasi, yang mendahului atau prediktor variabel. Creswell (2013) menjelaskan bahwa variabel eksogen merupakan variabel yang nilainya tidak dapat dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dan disebut sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen atau variabel bebas yaitu X_1 sebagai etika kerja islami

dan kepemimpinan transformasional sebagai X_2 . Selanjutnya variabel independen dalam penelitian ini disebut sebagai variabel eksogen yang memengaruhi variabel endogen.

3.5 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau disebut juga sebagai variabel *intervening* ini berada di antara variabel eksogen dan variabel endogen. Menurut Creswell (2013) variabel mediasi atau *intervening* merupakan variabel yang memediasi pengaruh antar variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.

3.6 Variabel Endogen

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel endogen atau variabel dependen merupakan variabel yang menjadi minat utama dari penelitian. Tujuan penelitian untuk memahami dan mendeskripsikan variabel endogen atau menjelaskan variabilitas. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *job performance* (kinerja karyawan). Variabel endogen ini nilainya dapat memengaruhi variabel lain atau menjadi akibat.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) bahwa operasional variabel merupakan sesuatu rancangan agar dapat diukur secara matematis dan dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan dalam konsep. Setelah hal itu, aspek diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati. Sehingga dapat menghasilkan

indeks pengukuran konsep. Dalam penelitian ini, definisi setiap operasional dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Eksogen

1. Etika kerja Islami

Menurut Ali *et al* (2008) bahwa etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kerja sama, kreativitas, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Bekerja merupakan sebuah aktivitas yang menghasilkan sebuah karya, karya yang dimaksud merupakan segala hal yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan dan selalu berusaha untuk menciptakan karya yang lain.

Pengukuran etika kerja Islami mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ali & Al-Owaihah (2008) dengan 17 item pertanyaan yaitu:

- a. Kemalasan adalah sifat buruk.
- b. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan.
- c. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
- d. Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.
- e. Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.
- f. Seseorang harus melakukan latihan dengan kemampuan terbaik.

- g. Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.
- h. Hidup tidak ada artinya tanpa kerja.
- i. Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat.
- j. Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong.
- k. Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan alam.
- l. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian.
- m. Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup.
- n. Pekerjaan memberi seseorang kesempatan untuk mandiri.
- o. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja.
- p. Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.
- q. Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya bukan dari hasilnya.

2. Kepemimpinan transformasional

Menurut Bass (1985) pemimpin dengan gaya transformasional adalah pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi. Pengukuran kepemimpinan transformasional mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Carless (2000) dengan 7 item pertanyaan yaitu:

- a. Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif.
- b. Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung dan mendorong perkembangan mereka.
- c. Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf.
- d. Menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota.
- e. Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi.
- f. Jelas mengenai nilai-nilai dan mempraktikkan yang diberikan pimpinan.
- g. Menanamkan kebanggaan dan rasa hormat pada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten.

3.4.2 Variabel Mediasi

1. Motivasi intrinsik

Menurut Robins & Judge (2003) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya pencapaian tujuan. Motivasi intrinsik mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Vallerand (1997) dengan dua indikator yaitu: *satisfaction and pleasure*, dengan masing-masing indikator memiliki 3 item pertanyaan.

1. *Satisfaction* (kepuasan)

- a. Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik.

- b. Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa.
 - c. Pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk.
2. *Pleasure* (kesenangan)
- a. Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar yang biasa.
 - b. Saya suka melihat kembali pekerjaan hari ini dengan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik.
 - c. Saya mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya secara efektif.

3.4.3 Variabel Endogen

1. *Job Performance*

Menurut Jex, (2002) bahwa sebagian besar dari *job performance* menyebutkan bagaimana seseorang individu dapat mencapai suatu pekerjaannya. Maka *Job performance* dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan dalam pekerjaan. Sudut pandang Mathis & Jackson (2002) mengenai *Job Performance* merupakan sesuatu yang memengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi, dengan 4 indikator dan setiap indikator masing-masing memiliki tiga pertanyaan.

- 1. *Quantity* (Kualitas)
 - a. Melakukan tugas sesuai target yang sudah ditentukan.

- b. Kemampuan memanfaatkan waktu sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.
 - c. Kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. *Quality* (Kualitas)
- a. Kemampuan untuk bekerja dengan teliti.
 - b. Kemampuan penyelesaian tugas sesuai standar kerja.
 - c. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti.
3. *Reliability* (Keandalan)
- a. Memanfaatkan sumberdaya dengan bijak.
 - b. Melakukan tugas sesuai dengan standar operasional kerja.
 - c. Kemampuan untuk meminimalisir kegagalan dalam sistem kerja.
4. *Attendance* (Kehadiran)
- a. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.
 - b. Kemampuan datang tepat waktu.
 - c. Kemampuan untuk menggunakan waktu sesuai dengan yang ditentukan.

3.8 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam analisis PLS-SEM tidak menentukan sampel dengan jumlah yang besar, di mana jumlah minimal yang direkomendasikan

antara 30 sampai 100 sampel (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang diteliti merupakan karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan yang berada di PT. Karya Adi Kencana.

3.9 Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

3.9.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tangan pertama dan untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang akan diteliti. Data primer didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan survei yang sudah diatur oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder merupakan data yang terkumpul dari sumber-sumber data yang telah ada. Data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, dan artikel yang terkait.

3.9.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan menggunakan metode kuesioner dengan cara dibagikan secara langsung kepada responden dan kemudian datanya diukur dari hasil tanggapan setiap responden atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan melalui kuesioner.

Menurut Creswell (2009) bahwa metode penelitian yang digunakan merupakan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian. Isi dari kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan yang bersifat *close ended question*. Adapun setiap poin jawaban dalam kuesioner yang telah ditentukan skor-nya menggunakan skala *Likert*. skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur tanggapan dari objek terhadap suatu fenomena sosial. Dalam skala *Likert* terdapat beberapa skor untuk mengukur tingkat tanggapan objek penelitian, di mana terbagi menjadi agak setuju, setuju, netral, agak tidak setuju, tidak setuju. Kemudian bobot yang digunakan untuk pengukuran setiap pernyataan atau pertanyaan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju.

3.10 Metode Analisis Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, langkah yang dilakukan oleh seorang peneliti setelah memperoleh data adalah melakukan analisis data. Menurut Sugiyono (2016) terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan, pertama dengan pengelompokan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, kemudian melakukan tabulasi data, memperlihatkan data dari variabel

yang diteliti, melakukan analisis untuk menjawab rumusan masalah, dan terakhir melakukan uji hipotesis. Analisis data digunakan sebagai alat untuk mengetahui hasil penelitian dari penelitian yang diterima atau tidak diterima.

3.10.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan menggambarkan data yang telah didapatkan dan dikumpulkan untuk pembuatan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2016) bahwa penelitian yang dilakukan dengan populasi maka menggunakan analisis statistik deskriptif dalam melakukan analisis.

3.10.2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM). Menurut Ghazali dan Latan (2015) terdapat manfaat utama dari SEM dibandingkan dengan generasi pertama *multivariate* seperti *principal component analysis*, *factor analysis*, *discriminant analysis* and *multiple regression*, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk penghubung antara teori dan data. Pemodelan SEM merupakan pengembangan berkelanjutan dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lengkap (Abdullah, 2015). SEM secara esensial

menawarkan kemampuan untuk melakukan *path analysis* dengan variabel laten (chin 1998).

3.10.3. Partial Least Square (PLS)

Partial least square (PLS) dapat digunakan sebagai alat untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh peneliti seperti pengukuran sampel yang cukup besar serta memiliki landasan teori yang cukup lemah dalam setiap hubungan variabel (Haryono, 2017).

Dalam proses pengujian analisis yang dilakukan menggunakan PLS akan menggunakan 2 evaluasi yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan sebuah pengukuran validitas dan reliabilitas, sedangkan *inner model* sebagai alat untuk menguji hipotesis dengan model prediksi.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Melalui proses literasi algoritma, parameter pengukuran seperti *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan nilai R^2 sebagai parameter penilaian ketepatan model prediksi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam pengukuran validitas. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam melakukan pengukuran

suatu konsep dan digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item yang terdapat di dalam instrumen penelitian.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan sebuah cara untuk mengukur korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Pengujian *Convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0.5 masih bisa diterima dan nilai *loading factor* yang ideal adalah > 0.7 yang menunjukkan bahwa indikator valid mengukur konstruk yang dibentuk. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi konstruk mampu untuk menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi ketika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008, dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Discriminant validity* merupakan model yang reflektif dievaluasi menggunakan *cross loading* lalu dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk atau dibandingkan akar kuadrat AVE dengan

korelasi antar konstruk. Ukuran korelasi *cross loading* merupakan bandingan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antar indikator dengan konstruk lainnya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya menunjukkan bahwa konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan baik dari blok lain. Menurut Harryono (2017) bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk.

c. *Composite Reliability*

Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan item refleksif yang dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha* karena tidak mengasumsikan kesamaan antar bobot dari setiap indikator. Penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Interpretasi dalam *composite reliability* sama dengan *Cronbach's Alpha*. Batasan nilai yaitu ≥ 0.7 dapat diterima dan nilai ≥ 0.8 sangat

baik. Ukuran lain dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE), nilai tersebut memberikan sebuah gambaran keragaman variabel yang dimiliki oleh konstruk laten. Dari hal tersebut, semakin beragam variabel manifest yang dimiliki oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk laten.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Second Order Confirmatory Factor Analysis dilakukan untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator. Dalam PLS dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Menurut Ghazali dan Latan (2015) *Rule of thumb* biasanya dipakai dalam pengukuran reliabilitas konstruk pada nilai *composite reliability* yang nilainya lebih besar dari 0.7 meskipun 0.6 masih dapat diterima.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau evaluasi model struktural merupakan gambaran dari hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Dalam PLS model struktural dievaluasi

menggunakan *R-square* (R^2) untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-square* (R^2)

Dalam melakukan penilaian model struktural dimulai dengan nilai *R-square* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Menurut Chin *et al* (2010) dalam Ghozali dan Latan (2015) kriteria penilaian terdiri dari tiga klasifikasi yaitu: nilai 0.67, 0.33, 0.19 yang menunjukkan bahwa model kuat sedang dan lemah.

b. Q^2 *predictive relevance*

Selain melihat besaran R^2 , evaluasi model PLS dapat dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk mempresentasikan sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari *observed variabel* dan estimasi dari variabel parameter konstruk. Menurut Ghozali dan Latan (2015) bahwa nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki model *predictive relevance*. Menghitung seberapa

baik nilai observasi dihasilkan dari model dan estimasi parameter.

c. *Bootstrapping*

Penilaian signifikansi pengaruh antar variabel perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel untuk melakukan *resampling*. Henseler *et al* (2009) dan Hair *et al* (2011) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari *original samples*. Beberapa literatur lain memiliki perbedaan yang menyarankan bahwa 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali dan Latan, 2005). Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi dalam analisis PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan beberapa tahapan yaitu:

- a. Model pertama, memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada *t*-statistik >1.96.

- b. Model kedua, memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik >1.96 .
- c. Model ketiga, memeriksa secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Ketika terjadi ketidak signifikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, namun variabel mediasi terhadap variabel endogen memiliki signifikansi pada t-statistik >1.96 maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Dalam bab ini, peneliti memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner dan membahas pengaruh etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik pada PT. Karya Adi Kencana. Data dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan di PT. Karya Adi Kencana. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 50 eksemplar dan kuesioner yang kembali sebanyak 40 eksemplar.

4.2 Analisis Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik karyawan PT. Karya Adi Kencana yang berlokasi di Kabupaten Kebumen seperti pada Tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	26	65%
2	Perempuan	14	35%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan terdapat 65% responden yang merupakan laki-laki dan 35% responden merupakan perempuan. Sehingga dapat kesimpulan bahwa sebagian karyawan di PT. Karya Adi Kencana berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. 2 Data Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	6	15%
2	25-30 Tahun	13	33%
3	31-40 Tahun	11	28%
4	41-50 Tahun	8	20%
5	>50 Tahun	2	5%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Bersumber dari tabel 4.2 di atas menunjukkan data usia responden sebesar 15% responden berusia <25 tahun, 33% responden berusia 25-30 tahun, 28% responden berusia 31-40 Tahun, 20% responden berusia 41-50 tahun, dan sisanya 5% berusia >50 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Karya Adi Kencana berusia 25-30 tahun.

Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	22	55%
2	Diploma (D3)	5	13%
3	Sarjana (S1)	12	30%
4	Magister (S2)	1	3%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa 55% responden berpendidikan terakhir SMA, 13% responden berpendidikan Diploma (D3), 30% responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1), dan sisanya 3% responden berpendidikan terakhir Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Karya Adi Kencana berpendidikan terakhir SMA.

Tabel 4. 4 Data Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	10	25%
2	5-10 Tahun	22	55%

Lanjutan Tabel 4.4

3	11-15 Tahun	4	10%
4	16-20 Tahun	1	3%
5	>20 Tahun	3	8%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasar tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja <5 tahun sebesar 25%, 5-10 tahun sebesar 55%, 11-15 tahun sebesar 10%, 16-20 tahun sebesar 3%, dan >20 tahun sebesar 8%.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah direkapitulasi serta dilakukan analisis terhadap data yang telah dikelompokkan untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Kemudian, penilaian responden ini berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor penilaian minimum = 1

Skor penilaian maksimum = 5

$$Interval = \frac{skor\ maksimum - skor\ minimum}{jumlah\ kelas}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka diperoleh batasan penilaian pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1	1,00-1,80	=	Sangat Rendah
2	1,81-2,60	=	Rendah
3	2,61-3,40	=	Sedang
4	3,41-4,20	=	Tinggi
5	4,21-5,00	=	Sangat Tinggi

4.3.1 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Etika Kerja

Islami

Dalam tabel 4.5 dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel etika kerja Islami.

Tabel 4. 5 Variabel Etika Kerja Islami (X1)

Etika Kerja Islami	Mean	Keterangan
Kemalasan adalah sifat buruk	4,50	Sangat Tinggi
Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan	4,35	Sangat Tinggi
Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	4,68	Sangat Tinggi
Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	4,43	Sangat Tinggi
Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	4,05	Tinggi
Seseorang harus melakukan latihan dengan kemampuan terbaik.	4,18	Tinggi
Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial	4,35	Sangat Tinggi
Hidup tidak ada artinya tanpa kerja	3,73	Tinggi
Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat	3,50	Tinggi
Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong	3,78	Tinggi
Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan alam	3,70	Tinggi
Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian	4,23	Sangat Tinggi
Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup	4,33	Sangat Tinggi
Pekerjaan memberi seseorang kesempatan untuk mandiri	4,30	Sangat Tinggi
Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja	4,03	Tinggi
Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab	4,23	Sangat Tinggi
Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya bukan dari hasilnya	4,00	Tinggi
Rata-Rata Total	4,14	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata total variabel etika kerja islami sebesar 4,14 yaitu kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator “pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain” dengan nilai rata-rata skor sebesar 4,68 (sangat tinggi) dan jawaban terendah terdapat pada indikator “lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat” dengan rata-rata skor sebesar 3,50 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan etika kerja islami yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sebagai bentuk atas penanaman nilai-nilai keislaman pada diri sendiri di dalam lingkungan kerja.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel etika kerja Islami seperti pada tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Etika Kerja Islami (X1)

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 sd 1,80	Sangat rendah	0	0%
1,81 sd 2,60	Rendah	0	0%
2,61 sd 3,40	Sedang	5	13%
3,41 sd 4,20	Tinggi	16	40%
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi	19	48%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memberikan penilaian sangat rendah dan rendah, sedangkan penilaian sedang sebanyak 13% atau 5 responden, sedangkan tinggi sebanyak 40% atau 16 responden, dan sebanyak 19 responden atau 48% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan PT. Karya Adi Kencana memberikan penilaian yang sangat tinggi pada variabel etika kerja islami.

4.3.2 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Dalam tabel 4.7 dijelaskan mengenai hasil jawaban responden pada variabel Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 4. 7 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan Transformasional	Mean	Keterangan
Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif	4,20	Tinggi
Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung dan mendorong perkembangan mereka	4,20	Tinggi
Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf	4,30	Sangat Tinggi
Menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota	4,50	Sangat Tinggi
Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi	4,08	Tinggi
Jelas mengenai nilai-nilai dan mempraktikkan yang diberikan pimpinan	4,23	Sangat Tinggi
Menanamkan kebanggaan dan rasa hormat pada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten	4,28	Sangat Tinggi
Rata-rata total	4,26	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data dari tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata total variabel kepemimpinan transformasional sebesar 4,26 dengan kategori sangat tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator “menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota” dengan rata-rata sebesar 4,50 (Sangat tinggi) dan jawaban terendah pada indikator mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi dengan rata-rata skor sebesar 4,08 (tinggi). Hasil

ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 sd 1,80	Sangat rendah	0	0%
1,81 sd 2,60	Rendah	0	0%
2,61 sd 3,40	Sedang	1	3%
3,41 sd 4,20	Tinggi	17	43%
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi	22	55%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memberikan penilaian sangat rendah dan rendah, sedangkan jawaban sedang sebanyak satu responden atau 3%, sebanyak 17 atau 43% responden menyatakan tinggi dan sebanyak 22 atau 55% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Adi Kencana memberikan penilaian yang sangat tinggi pada variabel kepemimpinan transformasional.

4.3.3 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik

Dalam tabel 4.9 dijelaskan mengenai hasil jawaban responden variabel Motivasi Intrinsik.

Tabel 4. 9 Variabel Motivasi Intrinsik (Z)

Motivasi Intrinsik	Mean	Keterangan
Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik	4,48	Sangat Tinggi
Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa	4,43	Sangat Tinggi
Pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk	3,80	Tinggi
Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar yang biasa	3,95	Tinggi
Saya suka melihat kembali pekerjaan hari ini dengan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik	4,20	Tinggi
Saya mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya secara efektif	4,30	Sangat Tinggi
Rata-rata total	4,19	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai rata-rata total variabel motivasi intrinsik sebesar 4,19 dengan kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik mendapat rata-rata skor sebesar 4,48 (sangat tinggi) dan jawaban terendah indikator pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk mendapat skor rata-rata sebesar 3,80 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan pribadi ketika melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel motivasi intrinsik sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 sd 1,80	Sangat rendah	0	0%
1,81 sd 2,60	Rendah	0	0%
2,61 sd 3,40	Sedang	3	8%
3,41 sd 4,20	Tinggi	19	43%
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi	18	55%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memberikan nilai sangat rendah dan rendah, sedangkan dalam jawaban sedang terdapat 3 atau 8% responden, sebanyak 19 atau 48% responden menyatakan tinggi, dan sebanyak 18 atau 45% responden menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Karyawan Adi Kencana memberikan penilaian yang tinggi pada variabel motivasi intrinsik.

4.3.4 Analisis Penelitian Responden Terhadap Variabel *Job Performance*

Dalam tabel 4.11 dijelaskan mengenai hasil jawaban responden variabel *Job Performance*.

Tabel 4. 11 Variabel *Job Performance* (Y)

<i>Job Performance</i>	Mean	Keterangan
Melakukan tugas sesuai target yang sudah ditentukan	4,33	Sangat Tinggi
Kemampuan memanfaatkan waktu sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	4,35	Sangat Tinggi
Kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi	4,20	Tinggi
Kemampuan untuk bekerja dengan teliti	4,35	Sangat Tinggi
Kemampuan penyelesaian tugas sesuai standar kerja	4,28	Sangat Tinggi
Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti	4,45	Sangat Tinggi
Memanfaatkan sumberdaya dengan bijak	4,30	Sangat Tinggi
Melakukan tugas sesuai dengan standar operasional kerja	4,38	Sangat Tinggi
Kemampuan untuk meminimalisir kegagalan dalam sistem kerja	4,20	Tinggi
Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	4,23	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.11

Kemampuan datang tepat waktu	4,13	Tinggi
Kemampuan untuk menggunakan waktu sesuai dengan yang ditentukan	4,23	Sangat Tinggi
Rata-rata total	4,29	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai rata-rata total variabel *Job Performance* sebesar 4,29 yaitu kategori sangat tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti memiliki rata-rata sebesar 4,45 (sangat tinggi) dan jawaban terendah indikator kemampuan datang tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 (tinggi). Hasil ini menggambarkan bahwa kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan teliti dan detail dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Deskriptif Variabel *Job Performance* (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
1,00 sd 1,80	Sangat rendah	0	0%
1,81 sd 2,60	Rendah	0	0%
2,61 sd 3,40	Sedang	1	3%
3,41 sd 4,20	Tinggi	20	50%
4,21 s/d 5,00	Sangat Tinggi	19	48%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.12 menggambarkan bahwa tidak ada karyawan yang memberikan penilaian sangat rendah dan rendah, sedangkan sebanyak 1 atau 3% menggambarkan penilaian sedang, sebanyak 20 atau 50% responden menggambarkan penilaian tinggi dan 19 atau 48% responden memberikan penilaian sangat tinggi. Hal ini

menggambarkan bahwa mayoritas karyawan PT. Karya Adi Kencana memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *Job Performance*.

Tabel 4. 13 Kesimpulan Hasil Uji Deskriptif Dari Setiap Variabel

No	Variabel	Mean	Kriteria
1	Etika Kerja Islami	4,14	Tinggi
2	Kepemimpinan Transformasional	4,26	Sangat tinggi
3	Motivasi Intrinsik	4,19	Tinggi
4	<i>Job Performance</i>	4,29	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

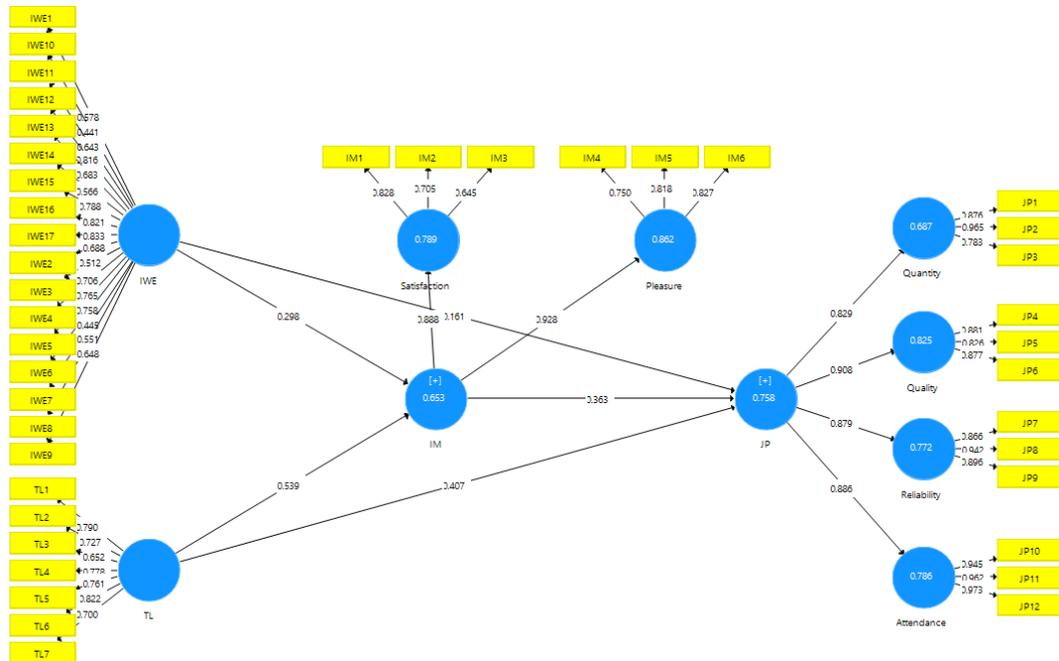
4.4 Pengukuran Model (*Outer model*)

Pengujian dengan model pengukuran (*outer model*) akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Ada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini terdapat dua macam evaluasi yang akan dilakukan yaitu, *convergent validity (outer loading)* dan *discriminant validity (cross loading)*.

4.4.1 *Convergent Validity*

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk yang dapat diukur menggunakan *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)* sebagai parameter. Indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai dengan 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria tersebut, indikator-indikator yang nilai *loading factor*

kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *convergent validity* dapat digambarkan pada gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Hasil Analisis Validitas Konstruk Model Awal

Dari gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,50 kecuali untuk indikator IWE3, IWE7, IWE10, IM2, dan JP3. Dengan demikian indikator IWE3, IWE7, IWE10, IM2, dan JP3 dikeluarkan dari dalam model, dan dilakukan pengujian ulang hingga tidak ada nilai *loading factor* di bawah 0,50. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.14 sampai dengan 4.17.

Tabel 4. 14 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Etika Kerja Islami

No	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
1	Etika Kerja Islami	IWE1	0,578	Valid
2		IWE2	0,688	Valid
3		IWE3	0,500	Gugur
4		IWE4	0,706	Valid
5		IWE5	0,765	Valid
6		IWE6	0,758	Valid

Lanjutan Tabel 4.14

7		IWE7	0,445	Gugur
8		IWE8	0,551	Valid
9		IWE9	0,648	Valid
10		IWE10	0,441	Gugur
11		IWE11	0,643	Valid
12		IWE12	0,816	Valid
13		IWE13	0,683	Valid
14		IWE14	0,566	Valid
15		IWE15	0,788	Valid
16		IWE16	0,821	Valid
17		IWE17	0,833	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.14 di atas terdapat beberapa variabel manifest yang nilainya $< 0,50$ yaitu IWE3, IWE7, IWE10. Dengan hal tersebut, variabel manifest harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	TL1	0,790	Valid
2		TL2	0,727	Valid
3		TL3	0,652	Valid
4		TL4	0,778	Valid
5		TL5	0,761	Valid
6		TL6	0,822	Valid
7		TL7	0,700	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas seluruh variabel manifest pada konstruk kepemimpinan transformasional memiliki nilai *factor loading* yang nilainya > 0.50 . maka dari itu itu, seluruh variabel manifest dapat dinyatakan valid. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen motivasi intrinsik dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
1	<i>Satisfaction</i>	IM1	0,828	Valid
2		IM2	0,486	Gugur
3		IM3	0,645	Valid
4	<i>Pleasure</i>	IM4	0,750	Valid
5		IM5	0,818	Valid
6		IM6	0,827	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terdapat variabel manifest yang nilainya $< 0,50$ yaitu variabel manifest IM2. Oleh karena itu, variabel tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Job Performance* dapat dilihat pada tabel 4.17.

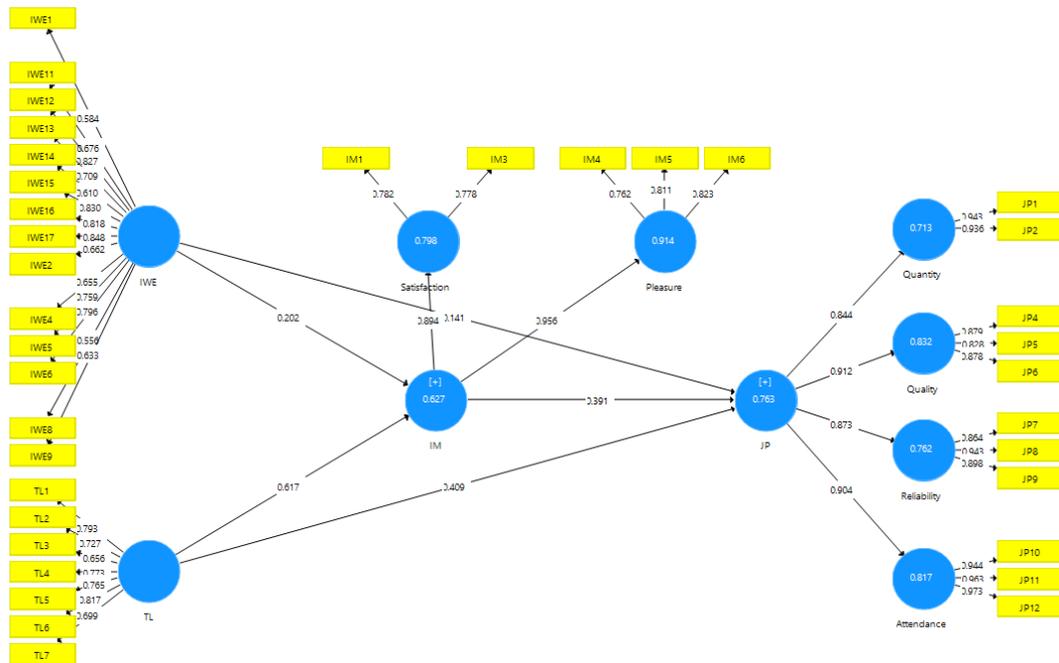
Tabel 4. 17 Nilai Loading Factor Konstruk Endogen *Job Performance*

No	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
1	<i>Quantity</i>	JP1	0,876	Valid
2		JP2	0,965	Valid
3		JP3	0,498	Gugur
4	<i>Quality</i>	JP4	0,881	Valid
5		JP5	0,826	Valid
6		JP6	0,877	Valid
7	<i>Reliability</i>	JP7	0,866	Valid
8		JP8	0,942	Valid
9		JP9	0,896	Valid
10	<i>Attendance</i>	JP10	0,945	Valid
11		JP11	0,962	Valid
12		JP12	0,973	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 terdapat variabel manifest yang nilainya $< 0,50$ yaitu variabel manifest JP3. Oleh karena itu, variabel tersebut harus dikeluarkan dari model.

Setelah dilakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, ternyata tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada di bawah 0,50. Hasil re-estimasi dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4. 2 Hasil Convergent Validity Setelah Estimasi Ulang

Berikut adalah hasil re-estimasi seluruh konstruk Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan *Job Performance* yang ditunjukkan pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Hasil Convergent Validity Setelah Estimasi Ulang

No	Hubungan Variabel- Indikator	Hasil Uji		
		Loading Factor	Sig	Keterangan
1	IWE1 <- Etika Kerja Islami	0,584	0,000	Valid
2	IWE2 <- Etika Kerja Islami	0,662	0,000	Valid
3	IWE4 <- Etika Kerja Islami	0,655	0,000	Valid
4	IWE5 <- Etika Kerja Islami	0,759	0,000	Valid
5	IWE6 <- Etika Kerja Islami	0,796	0,000	Valid
6	IWE8 <- Etika Kerja Islami	0,556	0,000	Valid
7	IWE9 <- Etika Kerja Islami	0,633	0,000	Valid
8	IWE11 <- Etika Kerja Islami	0,676	0,000	Valid
9	IWE12 <- Etika Kerja Islami	0,827	0,000	Valid
10	IWE13 <- Etika Kerja Islami	0,709	0,000	Valid
11	IWE14 <- Etika Kerja Islami	0,610	0,000	Valid
12	IWE15 <- Etika Kerja Islami	0,830	0,000	Valid
13	IWE16 <- Etika Kerja Islami	0,818	0,000	Valid
14	IWE17 <- Etika Kerja Islami	0,848	0,000	Valid
15	TL1 <- KT	0,793	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.18

16	TL2 <- KT	0,727	0,000	Valid
17	TL3 <- KT	0,656	0,000	Valid
18	TL4 <- KT	0,773	0,000	Valid
19	TL5 <- KT	0,765	0,000	Valid
20	TL6 <- KT	0,817	0,000	Valid
21	TL7 <- KT	0,699	0,000	Valid
22	IM1 <- Motivasi Intrinsik	0,782	0,000	Valid
23	IM3 <- Motivasi Intrinsik	0,778	0,000	Valid
24	IM4 <- Motivasi Intrinsik	0,762	0,000	Valid
25	IM5 <- Motivasi Intrinsik	0,811	0,000	Valid
26	IM6 <- Motivasi Intrinsik	0,823	0,000	Valid
27	JP1 <- Job Performance	0,943	0,000	Valid
28	JP2 <- Job Performance	0,936	0,000	Valid
29	JP4 <- Job Performance	0,879	0,000	Valid
30	JP5 <- Job Performance	0,828	0,000	Valid
31	JP6 <- Job Performance	0,878	0,000	Valid
32	JP7 <- Job Performance	0,864	0,000	Valid
33	JP8 <- Job Performance	0,948	0,000	Valid
34	JP9 <- Job Performance	0,898	0,000	Valid
35	JP10 <- Job Performance	0,944	0,000	Valid
36	JP11 <- Job Performance	0,963	0,000	Valid
37	JP12 <- Job Performance	0,973	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Menurut Chin (1998) suatu indikator dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik jika memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,50 sampai dengan 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Selain itu, hasil dari uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

4.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan sebagai uji validitas suatu model yang dapat dilihat dari nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikator. Indikator dari konstruk yang lain dengan standar nilai setiap konstruk harus melebihi 0,5.

Tabel 4. 19 Hasil Cross Loading

Item	IM	IWE	JP	TL
IM1	0,700	0,508	0,643	0,724
IM3	0,694	0,475	0,526	0,509
IM4	0,704	0,355	0,446	0,413
IM5	0,734	0,704	0,619	0,538
IM6	0,844	0,557	0,719	0,665
IWE1	0,352	0,584	0,296	0,434
IWE11	0,540	0,676	0,539	0,514
IWE12	0,560	0,827	0,665	0,685
IWE13	0,484	0,709	0,507	0,652
IWE14	0,440	0,610	0,477	0,515
IWE15	0,486	0,830	0,588	0,653
IWE16	0,510	0,818	0,680	0,692
IWE17	0,530	0,848	0,549	0,721
IWE2	0,532	0,662	0,580	0,591
IWE4	0,664	0,655	0,665	0,603
IWE5	0,595	0,759	0,585	0,604
IWE6	0,437	0,796	0,499	0,664
IWE8	0,282	0,556	0,173	0,358
IWE9	0,525	0,633	0,452	0,437
JP1	0,635	0,682	0,814	0,671
JP10	0,717	0,750	0,878	0,682
JP11	0,673	0,614	0,844	0,638
JP12	0,707	0,702	0,882	0,671
JP2	0,663	0,540	0,771	0,737
JP4	0,689	0,612	0,789	0,781
JP5	0,721	0,792	0,829	0,690
JP6	0,513	0,459	0,731	0,649
JP7	0,588	0,518	0,773	0,681
JP8	0,636	0,492	0,768	0,624
JP9	0,661	0,523	0,817	0,581
TL1	0,696	0,673	0,749	0,793
TL2	0,425	0,503	0,448	0,727
TL3	0,596	0,496	0,551	0,656
TL4	0,598	0,703	0,741	0,773
TL5	0,593	0,501	0,631	0,765
TL6	0,631	0,787	0,658	0,817
TL7	0,500	0,611	0,478	0,699

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dilihat dari hasil cross-loading pada Tabel 4.19 terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi pada masing-

masing konstruk dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.5 Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Selain validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk tersebut dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozai, 2015).

Tabel 4. 20 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Motivasi intrinsik	0,789	0,856	0,544
Etika kerja Islami	0,926	0,936	0,516
<i>Job Performance</i>	0,947	0,954	0,656
Kepemimpinan Transformasional	0,869	0,899	0,561

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,50 ataupun *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,70. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

4.6 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) menurut Ghozali & Latan (2015) merupakan sebuah evaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah di hipotesiskan.

4.6.1 R-Square

Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara masing-masing konstruk dengan nilai signifikansi serta nilai R-square. R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah memiliki efek substantif. Sedangkan Q-square berfungsi sebagai ukuran relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan data inner model yang diperoleh dan digunakan peneliti dengan menggunakan partial least squares (PLS).

Tabel 4. 21 Tabel Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Etika Kerja Islami Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Intrinsik	0,627
Etika Kerja Islami Kepemimpinan Transformasional Motivasi Intrinsik	<i>Job Performance</i>	0,763

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,627 pada variabel motivasi intrinsik, berarti kemampuan model pada variabel etika kerja islami dan kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variabel motivasi intrinsik sebesar 62,7% dan sisanya 37,3% dijelaskan oleh variabel yang lain.

Sedangkan nilai *R-Square* sebesar 0,763 pada variabel *Job Performance* yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel etika kerja islami, kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dalam menjelaskan variabel *Job Performance* sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel yang lain.

4.6.2 Q^2 Predictive Relevance

Selain melihat nilai *R-square*, model PLS dievaluasi dengan melihat *Q-Square* prediktif relevansi model dan estimasi parameter. Menurut Chin (2010) ketika nilai *Q-Square* > 0 maka model memiliki *predictive relevance*, sedangkan ketika nilai *Q-Square* ≤ 0 maka model memiliki kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 merupakan R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentan $0 < Q^2 < 1$, hal ini menunjukkan semakin mendekati 1 maka semakin baik. Besaran Q^2 setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai *Q Square* sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,627) \times (1-0,763)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,088$$

$$Q^2 = 0,912$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,9212 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel etika kerja islami dan kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* melalui motivasi intrinsik sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh variabel yan lain. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

4.6.3 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistic* dan *p-value*. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk pada tabel 4.22 dan tabel 4.23 yang merupakan hasil *output* dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS3.0.

1. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Hasil pengujian analisis jalur didapatkan hubungan antar konstruk yang terdapat pada tabel 4.22.

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Etika Kerja Islami - > <i>Job Performance</i>	0,141	0,892	0,373	H1 Ditolak
Etika Kerja Islami-> Motivasi Intrinsik	0,202	1,142	0,254	H2 Ditolak
Kepemimpinan Transformasional -> <i>Job Performance</i>	0,409	2,576	0,010*	H3 Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Intrinsik	0,617	3,767	0,000*	H4 Diterima
Motivasi Intrinsik -> <i>Job Performance</i>	0,391	2,324	0,021*	H5 Diterima

Ket. *: Sig < 0,05

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk yang kemudian dalam penentuan hipotesis tersebut diterima atau ditolak dijabarkan sebagai berikut:

- a. Antara etika kerja islami (X1) dengan *Job Performance* (Y) mendapat nilai koefisien estimasi sebesar 0,141 dan t hitung sebesar 0,892 dan probabilitas sebesar $0,373 > 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara etika kerja islami (X1) dengan *Job Performance* (Y). dengan demikian maka hipotesis (H1) dengan yang mengatakan “Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana” ditolak.
- b. Pengaruh etika kerja islami (X1) terhadap motivasi intrinsik (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,202 dan t hitung sebesar 1,142 dan probabilitas sebesar $0,254 > 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara etika kerja islami (X1) dengan motivasi intrinsik (Z). dengan demikian maka hipotesis (H2) yang mengatakan “Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana” ditolak.
- c. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) dengan *Job Performance* (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,409, dengan t hitung sebesar 2,576 dan nilai probabilitas 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional (X2) dengan *Job*

Performance (Y). koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *Job Performance* dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana” terbukti dan diterima.

d. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) dengan motivasi intrinsik (Z) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,617, dengan nilai t hitung sebesar 3,767 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional (X2) dengan motivasi intrinsik (Z). koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana” terbukti dan diterima.

e. Pengaruh motivasi intrinsik (Z) dengan *Job Performance* (Y) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,391 dengan nilai t hitung sebesar 2,324 dan probabilitas sebesar 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat

disimpulkan ada pengaruh positif signifikan antara motivasi intrinsik (Z) dengan *Job Performance* (Y). koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi baik tingkat motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula *Job Performance* dan sebaliknya. Dengan demikian maa hipotesis (H5) yang mengatakan “Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana” terbukti dan diterima.

2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk (Mediasi)

Dari pengujian analisis jalur didapatkan pengaruh tidak langsung konstruk. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4. 23 Pengaruh Tidak Langsung

Pola Hubungan Variabel	<i>Indirect effects</i>			
	Koefisien	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Etika Kerja Islami -> Motivasi Intrinsik -> <i>Job Performance</i>	0,079	0,841	0,401	H6 Ditolak
Kepemimpinan Transformasi -> Motivasi Intrinsik -> <i>Job Performance</i>	0,241	1,988	0,047*	H7 Diterima

Ket. *: Sig < 0,05

Sumber: Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.23 pengujian *indirect effect* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung etika kerja islami (X1) terhadap *Job Performance* (Y) melalui motivasi intrinsik (Z) adalah sebesar 0,079 dan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung

sebesar 0,41 serta nilai probabilitas sebesar 0,401 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara etika kerja islami (X1) terhadap *Job Performance* (Y) melalui motivasi intrinsik (Z). Demikian motivasi intrinsik merupakan variabel yang memediasi hubungan antara etika kerja islami dengan *Job Performance*. Hasil ini sekaligus tidak mendukung hipotesis (H6) yang mengatakan “Motivasi intrinsik memediasi pengaruh positif Etika kerja islami terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Karya Adi Kencana”.

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (X2) terhadap *Job Performance* (Y) melalui motivasi intrinsik (Z) sebesar 0,241 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,988 dan probabilitas sebesar 0,047, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif signifikan antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap *Job Performance* (Y) melalui motivasi intrinsik (Z), dengan demikian motivasi intrinsik merupakan variabel yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Job Performance*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis (H7) yang menyatakan “Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh positif

Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana”.

4.6.4 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan tabel kesimpulan hasil uji hipotesis.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
H1: Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i>	Ditolak
H2: Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik	Ditolak
H3: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	Diterima
H4: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik	Diterima
H5: Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> .	Diterima
H6: Motivasi intrinsik memediasi pengaruh positif Etika kerja islami terhadap <i>Job Performance</i>	Ditolak
H7: Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Job Performance</i>	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana, terbukti dengan nilai *p-value* sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pengaruh positif dalam hubungan ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat etika kerja islami, maka semakin tinggi tingkat *Job Performance* yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa etika

kerja islami yang ada pada perusahaan PT. Karya Adi Kencana tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Aflah *et al* (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara etika kerja islami terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ud Din *et al* (2019) dan Al-Douri *et al* (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja islami terhadap *Job Performance*. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad *et al* (2017) yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari etika kerja islami terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh positif dalam hubungan ini memiliki arti bahwa semakin tinggi etika kerja islami yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang ada dalam perusahaan. Hasil analisis tabel 4.13 untuk rata-rata responden pada variabel etika kerja islam dikategorikan tinggi dengan nilai rata-rata 4,14. Nilai tertinggi pada variabel etika kerja islami yaitu Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dengan nilai rata-rata 4,68. Sedangkan nilai terendah pada item lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat dengan nilai rata-rata 3,50. Variabel *Job Performance* pada tabel 4.13 dikategorikan pada kriteria sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,29. Nilai tertinggi pada *Job Performance* yaitu pada item kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti dengan nilai rata-rata 4,45.

Sedangkan nilai terendah pada item kemampuan datang tepat waktu dengan nilai 4,13.

Etika kerja islam sebagai pedoman bagi para karyawan khususnya umat islam dalam peningkatan hasil kinerja di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat iman yang tinggi dan berakhlak akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Tingkat keimanan yang berbeda di dalam diri karyawan akan memengaruhi hasil kinerja di dalam perusahaan. Hal ini terlihat dari perilaku yang dilakukan oleh para karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan. Adanya perilaku para karyawan yang hanya memandang etika kerja islam secara normatif menjadikan kurangnya nilai terhadap Etika yang berdasarkan norma keagamaan akan memengaruhi kinerja yang baik dan etika kerja islam bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist yang menjelaskan berbagai hal dari perilaku antar individu, kreativitas, akuntabilitas, dan kerja sama tim di tempat kerja (Rokhman, 2016).

Perilaku normatif yang dimiliki para karyawan belum menunjukkan adanya praktik di dalam keseharian setiap individu. Dalam praktik yang dilakukan para karyawan hanya berpegang teguh pada etika yang ada, namun belum sepenuhnya mempraktikkan etika kerja islam secara penuh saat melakukan tugas yang diberikan. Menurut Van der walt (2016) bahwa etika kerja karyawan dapat dianggap sebagai kerangka secara keseluruhan yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja.

Etika kerja islami dibangun di atas pendidikan Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW yang menandakan bahwa kerja keras membebaskan dari dosa dan warisan dari keempat khalifah islam (Raza *et al.* 2018). Karyawan yang memiliki tingkat iman dan takwa yang tinggi akan mudah menerapkan nilai-nilai islam sebagai bentuk pengambilan keputusan serta tindakan dalam pekerjaan yang dilakukan.

4.7.2 Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana, terbukti dengan nilai *p-value* sebesar 0,254 yang lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pengaruh positif dalam hubungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat etika kerja islami, maka semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang ada pada karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa etika kerja islami yang ada pada perusahaan PT. Karya Adi Kencana tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Fauzan and Tyasari (2012) yang menemukan bahwa etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassi *et al* (2021) yang menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gheitani *et al* (2019) yang menemukan bahwa etika

kerja islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Douri *et al* (2020) dan Ud Din *et al* (2019) yang menemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh positif dalam hubungan ini memiliki arti bahwa semakin tinggi etika kerja islami yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki setiap karyawan. Hasil analisis tabel 4.13 untuk rata-rata responden pada variabel etika kerja islam dikategorikan tinggi dengan nilai rata-rata 4,14. Nilai tertinggi pada variabel etika kerja islami yaitu Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dengan nilai rata-rata 4,68. Sedangkan nilai terendah pada item lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat dengan nilai rata-rata 3,50. Variabel motivasi intrinsik pada tabel 4.13 dikategorikan pada kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 4,19. Nilai tertinggi pada motivasi intrinsik yaitu pada item saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik dengan nilai rata-rata 4,48. Nilai terendah yaitu pada item pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk dengan nilai rata-rata 4,20.

Etika kerja islami ini berkaitan dengan prosedur dan hasil yang terkait dengan pekerjaan seperti motivasi, komitmen, organisasi, kinerja serta kepuasan kerja (Roeand Ester, 1999; Berings *et al.*, 2004). Para karyawan yang menerapkan etika kerja islami di dalam kehidupan sehari-

hari akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Melihat dari masa kerja karyawan di dalam perusahaan menggambarkan bahwa ada motivasi yang terbangun dan komitmen dari karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi. Namun, dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal tersebut memungkinkan adanya peningkatan tingkat kebahagiaan dan komitmen kerja mereka yang disertai dengan perilaku yang optimis terhadap pekerjaan di dalam perusahaan yang mengarah pada upaya pemahaman tujuan dari perusahaan dan aspirasi yang kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan (Rokhman, 2010).

Menurut Ryan dan Tipu (2016) bahwa nilai dan etika kerja seperti moral kerja yang multidimensi dapat menjadikan prediktor utama dalam inspirasi pekerjaan. Ketika para karyawan memperlakukan etika kerja islami dengan lebih baik, maka tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi dapat diharapkan dari para karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana, terbukti nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini

berarti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance* berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *Job Performance*.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*. Penelitian lain yang dilakukan Rita *et al* (2018) Laksana & Riana (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Job Performance*. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Eliyana *et al* (2019) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*.

Peran pemimpin yang ada di dalam perusahaan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Peran pemimpin yang memberikan arahan secara efektif di dalam perusahaan akan memberikan dampak yang positif dan menghasilkan kinerja yang baik di dalam perusahaan sebagai bentuk pencapaian tujuan dari perusahaan. Menurut Prasetya (2019) bahwa kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak dalam pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

Pemimpin yang transformasional akan membangkitkan perasaan efikasi diri antara pemimpin dan bawahan yang menghasilkan peningkatan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadikan pemimpin sebagai mentor dan motivator bagi para karyawan sesuai kebutuhan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tugas (Howell dan Hall-Merenda, 1999). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan. Bass (1985) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional akan memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi pada pekerjaan dan organisasi dengan meningkatkan identifikasi sosial. Pemimpin yang transformasional akan memberikan pengaruh terhadap kinerja setiap karyawan dengan memberikan dorongan secara positif sebagai bentuk motivasi terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tugas yang diberikan.

4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana, terbukti nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik, menunjukkan bahwa

semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi intrinsik.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Minh-Duc & Huu-Lam (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini juga didukung dengan penelitian Laksana & Riana (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Begitu juga dengan penelitian Lee & Hidayat (2018) dan Nguyen *et al* (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Pemimpin di dalam perusahaan memberikan contoh dengan melakukan tugas dan mengarahkan para karyawan untuk melakukan tugas sebaik mungkin dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang menerima arahan dari para pemimpin dengan gaya transformasional akan memberikan stimulasi dan stimulasi intelektual yang bersifat individu (Robbins, 2003). Pemimpin di dalam perusahaan berdampingan antara satu dengan yang lain dikarenakan pada saat yang sama seorang pemimpin juga harus memberikan sesuatu kepada para karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan dorongan dan motivasi terhadap karyawan untuk menciptakan kinerja yang lebih tinggi melalui partisipasi dalam

pemberian apresiasi atas hasil kinerja yang telah dilakukan sebagai upaya peningkatan psikologis karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik, maka karyawan akan melakukan keinginan mereka dari pada imbalan eksternal (Ryan & Deci, 2002).

Dalam dunia kerja, pemimpin yang transformasional akan memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan sebagai bentuk peningkatan psikologis dari karyawan. Hal ini menjadi bentuk kepercayaan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga yang karyawan inginkan bisa tersampaikan kepada pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan membuat para karyawan lebih baik dalam pekerjaannya. Pemimpin yang transformasional akan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan sehingga berprestasi (Bass, 1985).

4.7.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana, terbukti nilai *p-value* sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini berarti pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Job Performance* berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap *Job Performance*, menunjukkan bahwa

semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula *Job Performance*.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ud Din *et al* (2019), menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini didukung juga dalam penelitian Al-Douri *et al* (2020) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siddiqui & Rida (2019) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *employee's performance*. Penelitian lain yang dilakukan Tore (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Begitu juga dengan penelitian Shin *et al* (2019) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job Performance*.

Motivasi intrinsik yang dimiliki para karyawan akan memengaruhi hasil dari kinerja itu sendiri. Motivasi yang tinggi dalam setiap karyawan akan memberikan tingkat yang baik pada hasil kinerja yang dilakukan. Menurut Deci & Riyan (1985) bahwa komponen dari motivasi intrinsik merupakan *self-determination theory*, di mana individu yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung didorong oleh minat yang melekat pada pekerjaan itu sendiri dan kesenangan, dan dengan demikian secara alami mereka akan tertarik untuk melakukan pekerjaan itu sendiri.

Hasil kinerja para karyawan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Dalam organisasi, karyawan diberikan tugas dan target tertentu untuk memenuhi dan di mana karyawan dianggap berkinerja baik atau buruk (Siddiqui & Rida, 2019). Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung terhadap tujuan perusahaan disebut juga sebagai kinerja karyawan (*Job Performance*).

4.7.6 Motivasi Intrinsik Memediasi Pengaruh Positif Etika Kerja Islami Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job Performance* melalui motivasi intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,079 serta t-statistic sebesar 0,841 dan probabilitas sebesar 0,401 di mana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan positif signifikan antara etika kerja islami dengan *Job Performance* yang dimediasi oleh motivasi intrinsik, maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Hassi *et al* (2021) yang menemukan secara signifikan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan etika kerja islami dengan *Job Performance*. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Al-Douri *et al* (2020) & Ud Din *et al* (2019) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja islami dengan *Job Performance*.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi etika kerja islami terhadap *Job Performance*, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingginya etika kerja islam yang diterapkan pada karyawan di PT Karya Adi Kencana tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Dengan demikian maka perlu adanya pengembangan mengenai etika kerja islami yang diterapkan kepada karyawan. Tidak memiliki pengaruh dapat diartikan bahwa semakin tinggi atau rendah etika kerja islami maka tidak akan memengaruhi hasil kerja karyawan melalui motivasi intrinsik.

4.7.7 Motivasi Intrinsik Memediasi Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* melalui motivasi intrinsik pada karyawan di PT. Karya Adi Kencana. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,241 serta t-statistic sebesar 1,988 dan nilai probabilitas sebesar 0,047 di mana nilai tersebut sama dengan 0,05. Bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka motivasi intrinsik yang dirasakan karyawan dapat semakin meningkat dan mendorong pada peningkatan *Job Performance* di PT. Karya Adi Kencana. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional serta didukung dengan motivasi intrinsik maka semakin tinggi *Job Performance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Laksmiana dan Riana (2020) yang menemukan

bahwa motivasi intrinsik terbukti positif signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional secara positif signifikan terhadap *Job Performance*.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih dan memberikan dorongan yang lebih agar para karyawan bisa melebihi dari tingkat produksi yang diharapkan. Apabila seorang pemimpin dapat bersedia mengeluarkan upaya tingkat yang tinggi dan dikondisikan oleh kemampuan maka upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi. Dengan begitu, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat secara tepat mengarahkan para karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dengan kebutuhan individu serta aspek tujuan yang diharapkan individu maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki para karyawan yang menjadikan peningkatan terhadap kinerja para karyawan. Menurut Bass (1985) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai kinerja pengikut di luar batasan. Pemimpin transformasional dapat mengubah perilaku para karyawan dan dapat mendorong mereka untuk melampaui harapan organisasi melalui *inspirational motivation*, pertimbangan individu, pengaruh ideal dan stimulus intelektual (Longshore and Bass, 1987).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Etika kerja islami tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.
2. Etika kerja islami tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.
5. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.
6. Motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan antara etika kerja islami terhadap *Job Performance*.
7. Motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Job Performance*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada. Namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya hanya dilakukan

pada salah satu perusahaan jasa konstruksi dan bangunan yang berada di kabupaten Kebumen. Selain itu, penelitian ini masih dalam kondisi covid-19 yang menyebabkan keterbatasan penyebaran kuesioner secara langsung kepada calon responden. Serta, pengambilan data melalui kuesioner yang berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak sepenuhnya mewakili keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Karya Adi Kencana dan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan sebagai berikut:

1. Perlu adanya pengembangan dan penerapan yang lebih mengenai nilai-nilai islam terhadap etika yang diterapkan kepada karyawan agar para karyawan bekerja sesuai dengan harapan dan tidak asal bekerja. Hal ini bisa dilakukan dengan mendatangkan motivator islami atau mengadakan sesi pelatihan mengenai bagaimana etika kerja islam dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin di PT. Karya Adi Kencana sebaiknya meningkatkan kepemimpinan transformasional. Hal ini bisa dilakukan dengan komunikasi yang terbuka, menjalin hubungan antara pemimpin dan karyawan yang baik, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menumbuhkan ide-ide dalam kemajuan organisasi.

3. Perlu adanya motivasi dengan nilai-nilai islam yang diterapkan para pemimpin, sehingga para karyawan akan termotivasi secara islami. Dengan pengamalan nilai-nilai islami yang dimiliki para pemimpin, maka para karyawan bisa termotivasi dan menjadikan contoh etika kerja islami yang dilakukan oleh para pemimpin. Sehingga motivasi intrinsik akan tumbuh dan meningkat pada diri karyawan.
4. Diharapkan karyawan di PT. Karya Adi Kencana dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kinerja para karyawan dengan memberikan motivasi dan memberikan masukan yang membangun bagi karyawan, melakukan training kepada karyawan sebagai upaya peningkatan jenjang karir. Dengan begitu hasil kinerja bisa meningkat dan bisa lebih baik.

Selain itu, terdapat saran untuk penelitian yang akan datang atau yang akan melanjutkan mengenai topik yang sama yaitu:

1. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai bahan pembandingan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. M, & Radzi, N. Z. M. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on *Job Performance* and Organizational Commitment. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abidin, Z., Salam, A. F., & Kahpi, H. S. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Reward Systems on Employee Performance. *Journal of ...*, 2(August 2014), 2014. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/197>
- AFLAH, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007.
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. A. (2020). The impact of Islamic work ethics on *Job Performance* with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1–11.
- Aldulaimi Saeed, H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamiic Accounting and Business Research*, 7(1), 59–76. doi: 10.1108/JIABR-02-2014-0006
- Ali, A. (2005), *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, Abbas J. (2015). *Handbook of Research on Islamic Business Ethic*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing
- Al-Khasawneh, A.L., Al-Jammal, H.R., & Al-Khasawneh, M. (2015). Human resources stature from the Islamic perspective: *Deductive analytical study from Qur'an*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 241-262.

- Amabile, T. M. (1996) *Creativity in context: update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Armstrong, M 2012, *Armstrong's Handbook of Human Resource management practice*, 12th ed, Kogan Page Limited, London.
- Bagia, I. W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ multifactor leadership questionnaire*. Redwood City. CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ: Manual and Sampler Set*. Menlo Park, CA: Mind Garden.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership, Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Beekun, R.I. (1997), *Islamic Business Ethics*, Islami Kotob.
- Berings, D., De Fruyt, F., & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 349-364
- Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.
- Bernardin, J.H & Russel, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill Co. Singapore
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 48(3), 587–605.
- Burns, J.M. (1978), *Leadership*, Harper and Row, New York, NY.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Carless, S.A., Wearing, A.J. and Mann, L. (2000), "A short measure of transformational leadership", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 14 No. 3, pp. 389-405.
- Chafel, J. A. (1990). Research in review: Children in poverty- policy perspectives on a national crisis. *Young Children*, 45(5 (July)), 31–37. Journal, Article
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). An introduction to a permutation-based procedure for multi-group PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA. *In Handbook of partial least squares* (pp. 171-193). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. US: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale. *Self-determination in personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., Connell, J. P. and Ryan, R. M. (1989) Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 580-590.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Erez, M., Gopher, D., & Arzi, N. (1990). Effects of goal difficulty, self-set goals, and monetary rewards on dual task performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(2), 247-269.
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206-232.
- Ganjali, A. and Rezaee, S. (2016), "Linking perceived employee voice and creativity", *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol. 9 No. 1, pp. 175-191
- Garner, R.T. (1984), *The Encyclopaedia Americana*, Grollier, Connecticut, Vol.10.

- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghozali, I., & Latan H., (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Grant, A. M. (2008) Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 48-58.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J., & Anderson. R. E. (2011). *Multivariate. Data Analysis*, 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Haryono, S., (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan. AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Hayati, K. and Caniago, I. (2012), “Islamic work ethic: the role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and *Job Performance*”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65, pp. 272-277.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modelling in international marketing. *In Advances in International Marketing. Int. Mark.* (Vol. 20, pp. 277-319).
- House, R.J. and Aditya, R.N. (1997), “The social scientific study of leadership: quo vadis?”, *Journal of Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 409-473, doi: 10.1177/014920639702300306.
- Howell, J.M. and Hall-Merenda, K.E. (1999), “The ties that bind: the impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 5, pp. 680-694, doi: 10.1037/0021-9010.84.5.680.
- Ivancevich, J. M; Konopaske, R; and Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J. M; Konopaske, R; and Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education

- Jex, SM 2002, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons, New York.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on *Job Performance*: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 605–625. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0068>
- Kantharia B., (2011). *Servant Leadership: An Imperative Leadership Style for Leader Managers*, NICOM-2011: *Managing in Turbulent Times: Creativity, Innovation, Entrepreneurship, Leadership & Learning*
- Kasser, T., and R. M. Ryan. 1996. “Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals.” *Personality and Social Psychology Bulletin* 22:280–287. doi:10.1177/0146167296223006.
- Katz, D. (1964), “The motivational basis of behaviour”, *Behavioral Science*, Vol. 9 No. 2, pp. 131-156.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Kouzes, J., & Posner, B. (1987). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J., & Posner, B. (1990). *Leadership Practices Inventory (LPI): A self-assessment and analysis*. San Diego Pfeiffer & Co.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Laksmana, G. B., & Riana, I. G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5, 90–96.
- Lee, Chen-wee & Hidayat, Nurul (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, vol. 8, no. 2, 2018, 1-12
- Longshore, J.M. and Bass, B.M. (1987), “Leadership and performance beyond expectations”, *Academy of Management Review*, Vol. 12 No. 4, p. 756, doi: 10.2307/258081.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masa’deh, R., Obeidat, B.Y. and Tarhini, A. (2016), “A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, *Job Performance*, and firm performance: a

- structural equation modelling approach”, *The Journal of Management Development*, Vol. 35 No. 5, pp. 681-705, doi: 10.1108/JMD-09-2015-0134.
- Masood, M. and Afsar, B. (2017), “Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff”, *Nursing Inquiry*, Vol. 24 No. 4, pp. 1-14.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. (2002). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. (2006). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Minh-Duc, L., & Huu-Lam, N. (2019). Transformational leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 26(2), 286–300. <https://doi.org/10.1108/jabes-10-2018-0070>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201–212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Nithyanandan, D.V. (2010). Work Value as Motivation among software professionals. *Management Prudence*, 1(1), 23.
- Prasetya, P. W. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2042 – 2070
- Prasetya, PWY (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intensi Keluar dari Dimediasi Oleh Tujuan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2042 – 2070.
- Prof. DrsH. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, Ak; Hengky Latan, SE. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Raza, S., Minai, M.S., Zain, A.Y.M., Tariq, T.A., & Khuwaja, F.M. (2018). Dissection of small businesses in Pakistan: Issues and directions. *International Journal of Entrepreneurship*.
- Riechmann, D. (1992). High involvement, high performance teams in higher education: The impact of leadership. In K. E. Clark, M. B. Clark, & D. P. Campbell (Eds.), *Impact of leadership* (pp. 257-268). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai, V., Sagala, E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. A. (2017). *Organizational behaviour*. Pearson.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A (2013), *Organizational Behaviour* (ed 15th). Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2003) *Organizational Behavior* vol 1, PT Index of Gramedia group, Prenhallindo, Jakarta.
- Robert L Mathis, & John H Jackson (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Penerbit Salemba Emban Patria, Jakarta
- Roeand Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied psychology*, 48(1), 1-21
- Rokhman, W. (2016). Islamic Work Ethic as an Antecedent of Work Outcomes: A Study of Islamic Microfinance in Central Java, Indonesia. *QIIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 2(1), 82–97.
- Rokhman, W. 2010. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic J. of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. (2016). An empirical alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'current Arab work ethic': examining the multidimensional work ethic profile in an Arab context. *Journal of business ethics*, 135(1), 177-198.
- Ryan, R., and L. Deci. 2000. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New

- Schmitt, N., Cortania, J. M., Ingerick, M. J., & Wichmann, D. (2003). *Personal selection and employee performance. Handbook of Psychology vol 12: Industrial and Organizational Psychology*, 77-105. New Jersey: Wiley & Sons.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahhosseini, M., Silong, A.D. and Ismaill, I.A. (2013), "Relationship between transactional, transformational leadership styles, emotional intelligence, and Job Performance", *Journal of Arts, Sciences and Commerce*, Vol. 5 No. 1, pp. 15-22.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Siddiqui, D. A., & Rida, N. ul. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14448>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Taufail, M., Hussain, S., Shahzad, K., & Anum. (2018). Combined Effects of Job Insecurity and Islamiic Work Ethics on Job Satisfaction and Job Performance. In *Journal of Business & Economics* (Vol. 10, Issue 2, pp. 1–24).
- Tohardi, A. (2002), "Practical understanding of human resource management" (in Indonesian pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia), University of Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Tore, E. (2019). An Examination of the Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour on the Effect of Intrinsic Motivation on Job Performance of Teachers. *International Journal of Interdisciplinary Social Science Studies*, 4(2).
- Ud Din, M., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti6, S. D. (2019). Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic

- Motivation. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(2), 676.
<https://doi.org/10.30659/ijibe.4.2.676-688>
- Vallerand, R. J. (1997). Toward A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29(C), 271–360.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60019-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60019-2)
- van der Walt, F. (2016). Work ethics of different generational cohorts in South Africa. *African Journal of Business Ethics*, 10(1). doi: 10.15249/10-1-101
- Waiyaki, E. W. (2017). Effect Of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi, United States International University-Africa
- Wan, H. and Wan, N. (2012), “Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia”, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 29 No. 1, pp. 1450-2267
- Weber, M. (1958), *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*, Alien & Unwin, London.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991), “Job Satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviours”, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 601-617
- Yousef, D. (2000), “The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between of control, role conflict and role ambiguity – a study in an Islamic country setting”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 4, pp. 283-298.
- Yousef, D.A. (2000), “Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change”, *Human Relations*, Vol. 53 No. 4, pp. 513-537.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organisations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Job Performance* Dimediasi Motivasi Intrinsik (Studi pada karyawan PT. Karya Adi Kencana)

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,
Karyawan
PT. Karya Adi Kencana
di
tempat

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : M. Iqbal Nurfaizi
No. Mahasiswa : 17311344
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Program Studi : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Job Performance* Dimediasi Motivasi Intrinsik (Studi pada karyawan PT. Karya Adi Kencana)”, maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 22 November 2021
Hormat Saya,

M. Iqbal Nurfaizi

A. Etika Kerja Islam

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kemalasan adalah sifat buruk	5	4	3	2	1
2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan	5	4	3	2	1
3	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	5	4	3	2	1
4	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	5	4	3	2	1
5	Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	5	4	3	2	1
6	Seseorang harus melakukan latihan dengan kemampuan terbaik.	5	4	3	2	1
7	Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial	5	4	3	2	1
8	Hidup tidak ada artinya tanpa kerja	5	4	3	2	1
9	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat	5	4	3	2	1
10	Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong	5	4	3	2	1
11	Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan alam	5	4	3	2	1
12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian	5	4	3	2	1
13	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup	5	4	3	2	1
14	Pekerjaan memberi seseorang kesempatan untuk mandiri	5	4	3	2	1
15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja	5	4	3	2	1
16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab	5	4	3	2	1
17	Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya bukan dari hasilnya	5	4	3	2	1

B. Kepemimpinan Transformasional

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif	5	4	3	2	1
2	Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung dan mendorong perkembangan mereka	5	4	3	2	1
3	Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf	5	4	3	2	1
4	Menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota	5	4	3	2	1
5	Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi	5	4	3	2	1
6	Jelas mengenai nilai-nilai dan mempraktikkan yang diberikan pimpinan	5	4	3	2	1
7	Menanamkan kebanggaan dan rasa hormat pada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten	5	4	3	2	1

C. Motivasi Intrinsik

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Satisfaction

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik	5	4	3	2	1
2	Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa	5	4	3	2	1
3	Pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk	5	4	3	2	1

<i>Pleasure</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar yang biasa	5	4	3	2	1
5	Saya suka melihat kembali pekerjaan hari ini dengan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik	5	4	3	2	1
6	Saya mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya secara efektif	5	4	3	2	1

D. Job Performance

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

<i>Quantity</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Melakukan tugas sesuai target yang sudah ditentukan	5	4	3	2	1
2	Kemampuan memanfaatkan waktu sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	5	4	3	2	1
3	Kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi	5	4	3	2	1
<i>Quality</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Kemampuan untuk bekerja dengan teliti	5	4	3	2	1
5	Kemampuan penyelesaian tugas sesuai standar kerja	5	4	3	2	1
6	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti	5	4	3	2	1
<i>Reliability</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7	Memanfaatkan sumberdaya dengan bijak	5	4	3	2	1
8	Melakukan tugas sesuai dengan standar operasional kerja	5	4	3	2	1
9	Kemampuan untuk meminimalisir kegagalan dalam sistem kerja	5	4	3	2	1

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Penelitian

No	Etika Kerja Islami																
	IW E1	IW E2	IW E3	IW E4	IW E5	IW E6	IW E7	IW E8	IW E9	IWE 10	IWE 11	IWE 12	IWE 13	IWE 14	IWE 15	IWE 16	IWE 17
1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	5	4	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	2	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	2	2	3	1	2	4	2	4	4	4	2	4	2
6	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3
10	5	4	5	4	2	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4
11	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
16	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
20	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4
21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
34	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	5	4	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5

38	1	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	5	3	3	3
39	2	2	5	4	2	2	5	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2
40	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5
	4,50	4,35	4,68	4,43	4,05	4,18	4,35	3,73	3,50	3,78	3,70	4,23	4,33	4,30	4,03	4,23	4,00

No	Kepemimpinan Transformatif							Motivasi Intrinsik					
	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	IM1	IM2	IM3	IM4	IM5	IM6
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
2	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	5	3
3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
5	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
6	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
10	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
11	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
15	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4
20	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
23	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
26	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
31	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
34	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5

36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4
39	4	4	5	2	5	2	4	4	2	4	5	2	4
40	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5
	4,20	4,20	4,30	4,50	4,08	4,23	4,28	4,48	4,43	3,80	3,95	4,20	4,30

No	<i>Job Performance</i>											
	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	JP10	JP11	JP12
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
12	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	5	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3
39	2	4	5	5	2	5	4	5	5	2	2	2
40	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5
	4,33	4,35	4,20	4,35	4,28	4,45	4,30	4,38	4,20	4,23	4,13	4,23

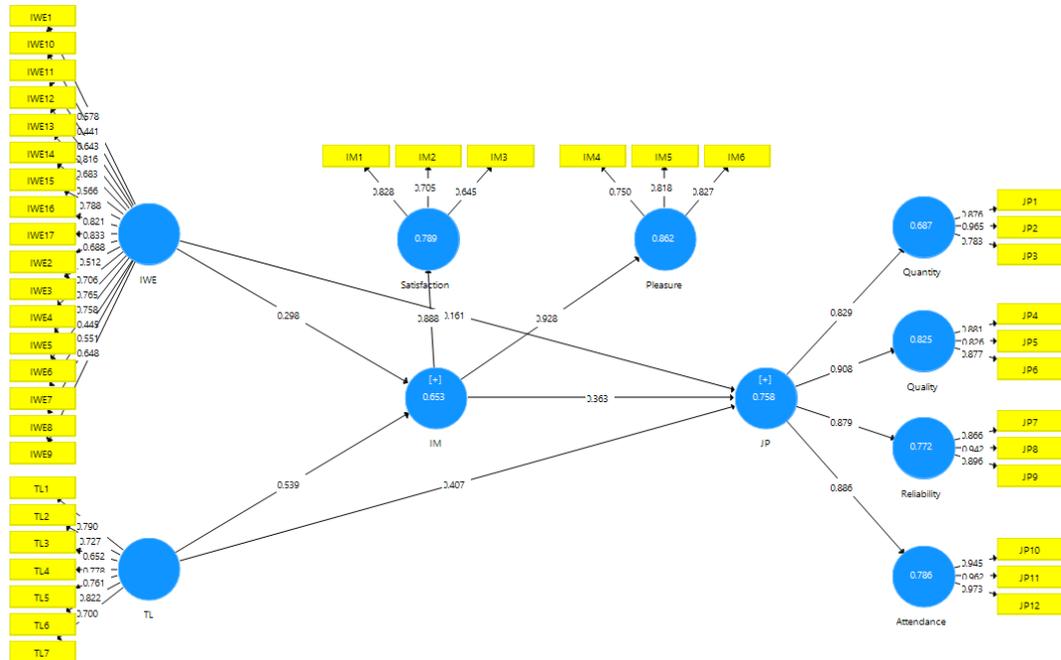
LAMPIRAN 3

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN PENELITIAN

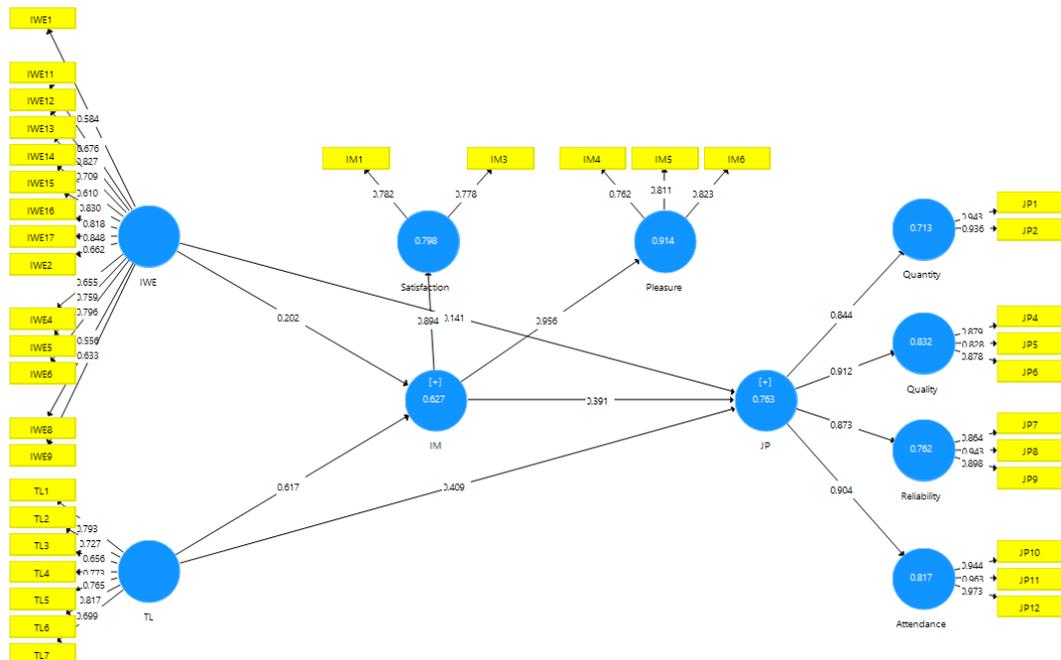
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40	100%
Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	6	15%
25-30 Tahun	13	33%
31-40 Tahun	11	28%
41-50 Tahun	8	20%
>50 Tahun	2	5%
Total	40	100%
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	22	55%
Diploma (D3)	5	13%
Sarjana (S1)	12	30%
Magister (S2)	1	3%
Total	40	100%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	10	25%
5-10 Tahun	22	55%
11-15 Tahun	4	10%
16-20 Tahun	1	3%
>20 Tahun	3	8%
Total	40	100%

LAMPIRAN 4

Hasil Analisa Validitas Konstruk Awal (Outer Model)



Hasil Analisa Validitas Konstruk Kedua (Outer Model)



LAMPIRAN 5

Tabel R Square

	R Square	R Square ...
Attendance	0.817	0.812
IM	0.627	0.607
JP	0.763	0.743
Pleasure	0.914	0.911
Quality	0.832	0.828
Quantity	0.713	0.705
Reliability	0.762	0.755
Satisfacti...	0.798	0.793

LAMPIRAN 6

Tabel Construct Reliability and Validity

	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Attendance	0.958	0.958	0.973	0.922
IM	0.789	0.796	0.856	0.544
IWE	0.926	0.933	0.936	0.516
JP	0.947	0.949	0.954	0.656
Pleasure	0.718	0.724	0.841	0.639
Quality	0.827	0.827	0.896	0.743
Quantity	0.867	0.869	0.938	0.883
Reliability	0.885	0.885	0.929	0.814
Satisfacti...	0.358	0.358	0.757	0.609
TL	0.869	0.878	0.899	0.561

LAMPIRAN 7

Tabel Hasil Cross Loading

Item	IM	IWE	JP	TL
IM1	0,700	0,508	0,643	0,724
IM3	0,694	0,475	0,526	0,509
IM4	0,704	0,355	0,446	0,413
IM5	0,734	0,704	0,619	0,538
IM6	0,844	0,557	0,719	0,665
IWE1	0,352	0,584	0,296	0,434
IWE11	0,540	0,676	0,539	0,514
IWE12	0,560	0,827	0,665	0,685
IWE13	0,484	0,709	0,507	0,652
IWE14	0,440	0,610	0,477	0,515
IWE15	0,486	0,830	0,588	0,653
IWE16	0,510	0,818	0,680	0,692
IWE17	0,530	0,848	0,549	0,721
IWE2	0,532	0,662	0,580	0,591
IWE4	0,664	0,655	0,665	0,603
IWE5	0,595	0,759	0,585	0,604
IWE6	0,437	0,796	0,499	0,664
IWE8	0,282	0,556	0,173	0,358
IWE9	0,525	0,633	0,452	0,437
JP1	0,635	0,682	0,814	0,671
JP10	0,717	0,750	0,878	0,682
JP11	0,673	0,614	0,844	0,638
JP12	0,707	0,702	0,882	0,671
JP2	0,663	0,540	0,771	0,737
JP4	0,689	0,612	0,789	0,781
JP5	0,721	0,792	0,829	0,690
JP6	0,513	0,459	0,731	0,649
JP7	0,588	0,518	0,773	0,681
JP8	0,636	0,492	0,768	0,624
JP9	0,661	0,523	0,817	0,581
TL1	0,696	0,673	0,749	0,793
TL2	0,425	0,503	0,448	0,727
TL3	0,596	0,496	0,551	0,656
TL4	0,598	0,703	0,741	0,773
TL5	0,593	0,501	0,631	0,765
TL6	0,631	0,787	0,658	0,817
TL7	0,500	0,611	0,478	0,699

LAMPIRAN 8

Tabel Path Coefficients

Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
IM -> JP	0.391	0.393	0.168	2.324	0.021
IM -> Pleasure	0.956	0.956	0.016	58.930	0.000
IM -> Satisfaction	0.894	0.895	0.031	28.811	0.000
IWE -> IM	0.202	0.230	0.177	1.142	0.254
IWE -> JP	0.141	0.147	0.158	0.892	0.373
JP -> Attendance	0.904	0.909	0.026	34.829	0.000
JP -> Quality	0.912	0.914	0.032	28.882	0.000
JP -> Quantity	0.844	0.847	0.060	14.058	0.000
JP -> Reliability	0.873	0.877	0.055	15.940	0.000
TL -> IM	0.617	0.601	0.164	3.767	0.000
TL -> JP	0.409	0.399	0.159	2.576	0.010

Total Indirect Effects

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
IWE -> JP	0.079	0.093	0.094	0.841	0.401
IWE -> Pleasure	0.193	0.220	0.169	1.140	0.255
IWE -> Quality	0.200	0.219	0.129	1.552	0.121
IWE -> Quantity	0.185	0.201	0.116	1.597	0.111
IWE -> Reliability	0.192	0.208	0.123	1.560	0.119
IWE -> Satisfaction	0.180	0.205	0.157	1.146	0.252
JP -> Attendance		-0.000	0.000		
JP -> Quality		-0.000	0.000		
JP -> Quantity		-0.000	0.000		
JP -> Reliability			0.000		
TL -> Attendance	0.587	0.578	0.116	5.068	0.000
TL -> IM					
TL -> JP	0.241	0.237	0.121	1.988	0.047
TL -> Pleasure	0.590	0.575	0.158	3.724	0.000
TL -> Quality	0.593	0.582	0.118	5.014	0.000

Specific Indirect Effects

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
IM -> JP -> Quality	0.357	0.360	0.156	2.289	0.022
TL -> IM -> JP	0.241	0.237	0.121	1.988	0.047
TL -> IM -> Pleasure	0.590	0.575	0.158	3.724	0.000
IWE -> JP -> Quantity	0.119	0.123	0.133	0.892	0.373
TL -> IM -> JP -> Reliability	0.210	0.208	0.108	1.952	0.051
IWE -> JP -> Attendance	0.127	0.133	0.144	0.880	0.379
IWE -> IM -> JP -> Reliability	0.069	0.083	0.086	0.803	0.423
IWE -> IM -> JP -> Attendance	0.071	0.085	0.087	0.819	0.413
TL -> JP -> Quality	0.373	0.365	0.146	2.552	0.011
TL -> JP -> Quantity	0.345	0.340	0.141	2.447	0.015
IWE -> JP -> Reliability	0.123	0.126	0.137	0.894	0.372
TL -> JP -> Attendance	0.370	0.363	0.145	2.544	0.011
TL -> IM -> JP -> Attendance	0.218	0.215	0.109	1.991	0.047
IWE -> IM -> JP -> Quality	0.072	0.085	0.086	0.833	0.405
TL -> IM -> Satisfaction	0.551	0.540	0.154	3.581	0.000
TL -> IM -> JP -> Quality	0.220	0.217	0.112	1.967	0.050
IM -> JP -> Attendance	0.353	0.358	0.155	2.285	0.023
IWE -> IM -> JP	0.079	0.093	0.094	0.841	0.401

LAMPIRAN 9

Surat Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2800/DEK/10/Div.URT/XI/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Karya Adi Kencana

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : M Iqbal Nurfaizi
No. Mahasiswa : 17311344
Tempat/Tanggal Lahir : Kebumen / 25 Januari 1999
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata I (S1)
Alamat : Pecarikan

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Job Performance Dimediasi Motivasi Intrinsik"

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 19 November 2021
Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NID. 3130101

LAMPIRAN 10



Nama : M. Iqbal Nurfaizi

Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 25 Januari 1999

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 17311344

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Sumber Daya Manusia

Alamat : Pecarikan, Prembun, Kebumen, Jawa Tengah

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Pecarikan
2. MTs Sunan Pandanaran
3. MAs Sunan Pandanaran
4. Universitas Islam Indonesia

Email : 17311344@students.uui.ac.id