

Mediasi Intrinsic Motivation pada Islamic Work Ethic terhadap Performance (Freelance Kota Bogor)

Alfina Hikmah Ramadhan¹, Fauzan Almanshur²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia
alfina.haer1812@gmail.com¹, fauzan@uin-malang.ac.id²

Submitted: 25th Sept 2023 | **Edited:** 18th Nov 2023 | **Issued:** 01st Dec 2023

Cited on: Ramadhan, A. H., & Almanshur, F. (2023). Mediasi Intrinsic Motivation pada Islamic Work Ethic terhadap Job Performance (Freelance Kota Bogor). *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 284-291.

Abstract

The development of digitalization has contributed to massive changes currently around the world, including in Indonesia. Technological developments also contribute to the work demands of HR (Human Resources) so it is necessary to know the ideal capacity size of an HR. The job performance aspect of an employee can influence the achievement of a company's goals so it requires further study. Furthermore, employee competency through the aspect of work ethic has a crucial role in shaping the change of an employee in today's massive era and to support components in adapting during the digitalization era is the role of Motivation. Motivation is tendency of human nature to get appreciation or incentive to get better performance. This research analysis uses method of SEM (Structural Equation Model) to deliver result with SmartPLS software version 3.0 as a tool. This research aims to audit the effect of mediation by Intrinsic Motivation on Islamic Work Ethic (IWE) on Job Performance by taking a sample of 112 freelancers in creative fields in Bogor City. Results of the study show that Islamic Work Ethic (IWE) has a positive and significant effect on Job Performance. On the other hand, the Intrinsic Motivation aspect is unable to mediate either directly or indirectly.

Keywords: Islamic Work Ethic (IWE); Job Performance; Intrinsic Motivation

Abstrak

Perkembangan digitalisasi telah memberikan kontribusi terhadap perubahan besar-besaran di dunia. Perkembangan teknologi juga turut memberikan kontribusi terhadap tuntutan kerja SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga perlu diketahui besaran kapasitas ideal seorang SDM. Aspek prestasi kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan sehingga memerlukan kajian lebih lanjut. Selanjutnya kompetensi pegawai melalui aspek etos kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk perubahan seorang pegawai di era yang masif saat ini dan untuk menunjang komponen dalam beradaptasi di era digitalisasi adalah peran Motivasi. Peranan Motivasi karena menyangkut pada behavior manusia untuk memerlukan sebuah apresiasi atau insentif untuk memperoleh kinerja yang lebih baik. Analisis penelitian ini menggunakan metode SEM (Structural Equation Model) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 untuk tool statistiknya. Penelitian ini berfokus menguji impresi dari mediasi variabel Intrinsik Motivation pada Islamic

Work Ethic (IWE) terhadap Job Performance dengan mengambil sampel sebanyak 112 orang pekerja lepas bidang kreatif di Kota Bogor. Penelitian menunjukkan bahwa Islamic Work Ethic (IWE) mampu berpengaruh dan signifikan terhadap Job Performance, namun aspek Intrinsic Motivation belum mampu memberikan mediasi secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami; Kinerja; Motivasi Intrinsik

PENDAHULUAN

Salah satu langkah untuk mengukur kapasitas SDM adalah dengan melihat perilaku dan etos kerja seorang pegawai, menurut Kamariah (2012) dalam Hasan, M. dkk (2022). Perkembangan digitalisasi telah memberikan kontribusi terhadap perubahan masih yang hadir saat ini termasuk di Indonesia. Implementasi fenomena tersebut di masyarakat Indonesia tertuang dalam forum talk show Status Digital Literacy Indonesia 2022 di Jakarta oleh Samuel Abrikani, selaku Direktur Jenderal Aplikasi Informatika, menyebutkan telah terjadi peningkatan indeks literasi di provinsi-provinsi di Indonesia mulai tahun 2021-2022 oleh KOMINFO (2023).

Hadirnya perubahan tersebut memberikan pola baru terhadap permintaan pasar saat ini dan menciptakan peluang dalam dunia kerja menurut World Economic Forum (2020). Pernyataan tersebut didukung oleh Gaiman dalam Mustofa (2018) mengenai perkembangan teknologi yang telah memberikan beragam pilihan untuk dapat memilih bidang pekerjaan. Fenomena digitalisasi juga berkontribusi terhadap ekonomi kreatif di Indonesia. Ekonomi kreatif membuka peluang pasar baru di Indonesia, Alvin Toffler (1980) dalam Prasetyo dan Trisyanti (2018) menyatakan dalam teorinya bahwa terdapat pembagian gelombang peradaban ekonomi dan terbagi menjadi beberapa stage yang diperkirakan akan terjadi gelombang selanjutnya yaitu gelombang dalam lingkup ekonomi berbasis kreatif yang berorientasi pada gagasan dan gagasan kreatif. KEMENPERIN (Kementerian Perindustrian) dalam laporannya menyatakan bahwa ekonomi kreatif dapat memberikan potensi besar bagi Indonesia.

Potensi pangsa pasar baru turut memberikan sebuah etos dalam bekerja yang dibentuk oleh karakter (habit), budaya (culture) dan sistem yang dianut oleh Sapada dkk (2018). Di sisi lain, Etika Kerja didefinisikan secara cermat oleh mereka yang bergantung pada penggunaannya dengan menyesuaikan profesi yang dilakukan dengan baik serta dalam pembentukan konsep moral baik dan buruk Asio dkk (2019). Model Etika Kerja sedang menjadi topik mainstream saat ini termasuk model etika kerja Islami yang disebut dengan Etika Kerja Islami (IWE). Konsep tersebut mencerminkan akhlakul karimah yang ditegakkan oleh Nabi Muhammad SAW menurut Nasution dkk (2020). "Etika Ihsan" merupakan teori yang membentuk Etika Kerja Islami (IWE) secara ideal karena pengambilan pilihannya berdasarkan arahan Tuhan sehingga ada perbedaan dengan teori etika kerja sekuler karya Aydin (2020). Komponen lain untuk beradaptasi di tengah era digitalisasi memerlukan peran motivasi karena menempati posisi penting dalam keseluruhan proses pengelolaan.

Motivasi itu diperlukan Manusia membutuhkan semacam dorongan, insentif, atau dorongan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Pentingnya aspek motivasi bagi karyawan ditunjukkan pada profesi freelance di bidang ekonomi kreatif pada penelitian yang dilakukan oleh Pramanik, D.N. (2020)

menunjukkan prestasi kerja dapat berpengaruh bila didukung oleh aspek motivasi. Era digitalisasi saat ini memberi warna pada pola ketenagakerjaan, termasuk di Provinsi Jawa Barat yang setiap tahunnya mengalami peningkatan pertumbuhan lapangan kerja informal mulai tahun 2018-2021, Kota Bogor menduduki peringkat pertama pertumbuhan dibandingkan kota-kota lain yang dikecualikan. data terbuka Jawa Barat. Salah satu pekerja informal yang sedang menjadi tren terkini adalah pekerja lepas. Pertumbuhan pekerja lepas meningkat sebesar 26% dari tahun 2019, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip Chandra, E. dkk. (2022).

LANDASAN TEORI

Islamic Work Ethic (IWE)

Ethic dirumuskan oleh karakter, budaya (culture), serta value yang diyakini oleh Sapada dkk (2018). Di sisi lain, Etika Kerja didefinisikan secara cermat oleh mereka yang bergantung pada penggunaannya dengan menyesuaikan profesi yang dijalani serta dalam pembentukan konsep moral baik dan buruk Asio dkk (2019). Menurut Chanzanagh dkk (2011), terdapat tujuh dimensi yang dapat mempengaruhi Etika Kerja Islami (IWE), diantaranya work intention, trusteeship, work type, work for islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership.

Job Performance

Prestasi kerja adalah hasil suatu proses atau kegiatan pada suatu fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang sebagai perseorangan atau sebagai anggota suatu kelompok, dunia usaha, atau masyarakat dan hasilnya dapat bersifat perseorangan atau suatu perusahaan sehingga pada umumnya hasil yang diperoleh dapat diperoleh. Prestasi kerja dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan menurut Alfani dkk (2018). Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Sabita et al (2019), ada empat indikator yang dapat mempengaruhi kiner yakni, work quality, work quantity, timeliness, dan effectiveness.

Intrinsic Motivation

Aspek motivasi intrinsik merupakan kunci untuk mencapai ketekunan dalam bekerja, penerapan Motivasi Intrinsik dapat menjadikan aktivitas kerja yang dilakukan sebagai tujuan sehingga dapat dinikmati menurut Fishbach dkk (2022). Menurut Deli dkk (1999) dalam Jhantasana C. (2021), ada lima indikator yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik yakni, achievement, recognition, work-itself, responsibility, dan advancement.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif guna mengetahui variabel Islamic Work Ethic (X), Job Performancae (Z), dan Job Performance (Y). Analisis penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan software SmartPLS versi 3.0 sebagai alatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Freelance bidang kreatif di Kota Bogor. Peneliti tidak mengetahui jumlah populasi atau yang disebut infinitive populasi, atau populasi tak berujung dalam Wijaya, H. (2020) sehingga peneliti dalam merumuskan sampel menggunakan rumus Paul Leedy untuk menghitung jumlah infinitif sampel seperti penelitian Suharsimi (2013) pada Hassan Faridah dkk (2019). Rumus ini membuat penghitungan menjadi sangat efisien sehingga diperoleh sampel

sebanyak 112 responden.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini memperoleh jumlah sampel sebanyak 112 responden yang berdomisili di Kota Bogor dan berusia produktif kerja yakni 18 tahun ke atas, rentang usia 18-26 tahun yang bekerja freelance sebanyak 76 responden (68%), rentang usia 27 – 40 tahun sebanyak 10 responden (9%) dan usia 41 > 26 responden (23%). Informasi ini memberikan konteks mengenai subjek penelitian dan sejauh mana penelitian mampu memberikan sumbangsih pada populasi yang jauh lebih luas.

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan metode Average Variance Extracted (AVE) untuk mengukur beberapa variabel, yaitu islamic work ethic, job performance dan intrinsic motivation. Variabel dikatakan tergolong validitas konstruk yang ideal apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai tersebut merupakan suatu standar nilai validitas yang menunjukkan validitas data.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Islamic Work Ethic	0,509
Job Performance	0,611
Intrinsic Motivation	0,574

Sumber: Hasil olah data, 2023

Hasil penelitian ini melibatkan penggunaan metode Average Variance Extracted (AVE) untuk mengukur tiga variabel, yaitu Islamic Work Ethic (IWE), Job Performance dan Intrinsic Motivation. dipaparkan bahwa nilai dari AVE variabel memiliki konstruk masing-masing. Pada variabel Islamic Work Ethics sebesar 0.509, variabel Job Performance sebesar 0.611 dan Intrinsic Motivation sebesar 0.574, ketiga konstruk tersebut telah memenuhi kualifikasi valid karena sudah >0.5 untuk nilai AVE. Ini menunjukkan bahwa variabilitas dalam indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut terealisasi dengan baik oleh variabel yang dipilih.

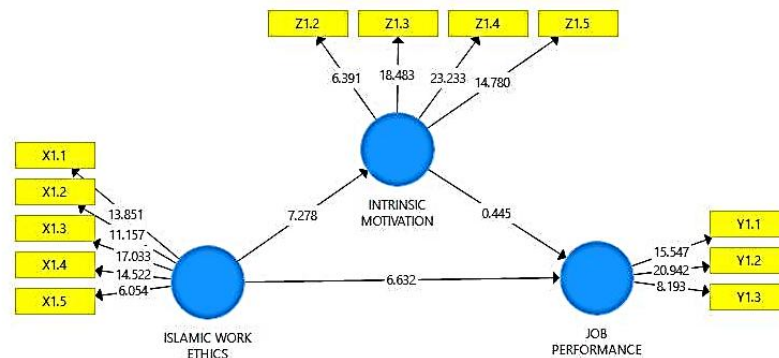
Uji Reliabilitas

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Intrinsic Motivation	0,841
Islamic Work Ethic	0,837
Job Performance	0,825

Sumber: Hasil olah data, 2023

Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa *Composite Reliability* pada konstruk *Intrinsic Motivation* = 0.841, *Islamic Work Ethics* = 0.837, dan *Job Performance* = 0.825. seluruh nilai dari *Composite Reliability* telah memenuhi syarat valid *Composite Reliability* yaitu >0.70. Maka dapat dikatakan bahwa ketiga konstruk tersebut reliabilitas dengan baik.



Sumber :Olah data output Smart PLS, 2023

Gambar 1. Outer Model Factor Loading Dan R-Square

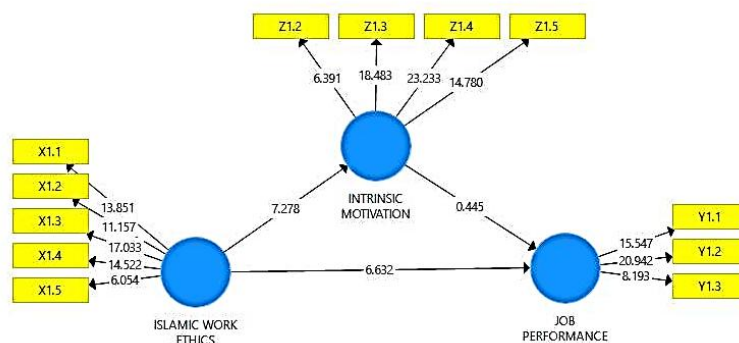
Gambar output PLS bermakna setiap unit indikator berkaitan dengan variabel lainnya. semakin tinggi korelasinya ditandai oleh semakin erat hubungan diantara sebuah indikator dengan variabel latennya terkait penerimaan nilai *outer*.

Tabel 3. R Square

Variabel	R Square
Intrinsic Motivation	0,360
Job Performance	0,631

Sumber: Hasil olah data, 2023

R-Square disimpulkan bahwa tabel pertama, seluruh konstruk dengan eksogen (X) mempengaruhi Z sebesar 36% dan lainnya (64%) dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, tabel kedua menunjukan seluruh konstruk dengan eksogen (X) mempengaruhi Y sebesar 63,1% dan lainnya (36,9%) dipengaruhi oleh variabel lain.



Sumber :Olah data output Smart PLS, 2023

Gambar 2. Inner Model dengan nilai signifikansi T-Statistic Bootstrapping

Tabel 4. Path Coefficients

Variabel	T Statistics	P Value
Islamic Work Ethics -> Job Performance	6,632	0,000
Islamic Work Ethics -> Intrinsic Motivation	7,278	0,000
Intrinsic Motivation -> Job Performance	0,445	0,657

Sumber: Hasil olah data, 2023

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Islamic work ethic mempunyai pengaruh terhadap job performance, hal ini dibuktikan dengan nilai p-values 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05. Kemudian untuk variabel Islamic work ethic memiliki pengaruh terhadap intrinsic motivation, hal ini dibuktikan dengan nilai p-values 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel Islamic work ethic berpengaruh signifikan terhadap intrinsic motivation. Sedangkan, pada variabel intrinsic motivation tidak menunjukkan adanya pengaruh antara intrinsic motivation terhadap job performance. Hal ini ditunjukkan dari nilai p-values yakni 0.657 lebih besar dari 0.05 sehingga variabel intrinsic motivation tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance.

Tabel 5. Indirect Effect

Variabel	T Statistics	P Value
Islamic Work Ethics -> Intrinsic Motivation -> Job Performance	0,399	0,690

Sumber: Hasil olah data, 2023

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Islamic work ethics terhadap job performance melalui intrinsic motivation sebesar original sample 0.039 dengan nilai t-statistik sebesar 0.399 lebih kecil dari t-tabel. Nilai p-value yang dimiliki 0.690 lebih besar dari 0.05. Maka dinyatakan bahwa variabel mediasi yakni intrinsic motivation tidak mempengaruhi signifikan hubungan antara Islamic work ethics terhadap job performance.

Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Job Performance

Pengaplikasian Islamic work ethic mampu menumbuhkan job performance pekerja. Merujuk faktor work intention yang dinilai cukup tinggi oleh responden, maka manajemen yang bergerak dalam industri kreatif terutama pada bidang pekerjaan freelancer dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif sehingga tercipta totalitas pada job performance karyawan.

Temuan ini memperkuat penelitian dari Astuti dkk (2020), Raja dkk (2020) dan Imam dkk (2013) yang menyatakan bahwa pengaplikasian Islamic work ethic mampu berpengaruh secara signifikan terhadap job performance.

Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Intrinsic Motivation

Islamic work ethic yang dilaksanakan mampu mempengaruhi faktor intrinsic motivation Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan tujuan yang lebih mutlak yakni integritas dan kejujuran.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Rachmawati dan Sudarma (2016) dan Shoim dkk (2019) yakni terkait pengaplikasian Islamic work ethic mampu memberikan pengaruh terhadap terdapat aspek intrinsic motivation karyawan.

Pengaruh Job Performance terhadap Intrinsic Motivation

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak dapat pengaruh dari pengaplikasian job performance terhadap intrinsic motivation. Temuan ini memperkuat penelitian dari Panjaitan dan Kustiawan (2022) yang menyatakan hasil dari variabel intrinsic motivation terhadap job performance tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Job Performance yang dimediasi oleh Intrinsic Motivation

Faktor mediasi melalui intrinsic motivation terhadap islamic work ethic belum mampu untuk mempengaruhi job performance. Berbeda dengan pengaruh

langsung antara islamic work ethic terhadap job performance yang menunjukkan nilai yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa melalui mediasi intrinsic motivation hubungan antara islamic work ethic terhadap job performance tidak mampu mempengaruhi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurfaizi, M. dkk (2022) menyatakan bahwa hubungan aspek Islamic Work Ethics (IWE) terhadap Job performance yang dimediasi oleh Intrinsic Motivation tidak dapat mempengaruhi.

KESIMPULAN

Dari pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa terdapat indikasi hubungan IWE dengan job performance dan IWE terhadap intrinsic motivation pekerja freelancer di bidang kreatif perlu dipertahankan karena maka manajemen yang bergerak dalam industri kreatif terutama pada bidang pekerjaan freelancer dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif sehingga tercipta totalitas kerja karyawan. Selanjutnya hubungan intrinsic motivation terhadap job performance pekerja freelancer dan mediasi intrinsic motivation pada Islamic work ethic terhadap job performance perlu menjadi bahan evaluasi industri kreatif dengan memperhatikan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap project. Ketika pekerja memiliki intrinsic motivation yang baik, mereka cenderung lebih memaknai pekerjaan tersebut. Hal ini dapat menjadi bahan diskusi untuk peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel dan atau menggunakan objek penelitian lain untuk memperkaya literatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Asio, J. M. R., Dios, E. E. R. De, & Lapuz, A. M. E. (2019). PAFTE Research Journal. PAFTE Research Journal, 9(1), 164–180.
- Aydin, Necati. 2020. "Paradigmatic Foundation And Moral Axioms Of Ihsan Ethics In Islamic Economics And Business." Journal Of Islamic Accounting And Business Research 11(2): 288–308.
- Alfani, Mufti Hasan, And Zulfadli Hamzah. 2019. "The Effect Of Quality Of Work Life Toward Job performance And Work Satisfaction At Education Staff In Islamic University Of Riau." Journal Of Management Info 6(1): 4–8.
- Astuti, Sih Darmi, Ali Shodikin, And Maaz Ud-Din. 2020. "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, And Employee Performance: The Mediating Role Of Work Motivation And Job Satisfaction." Journal Of Asian Finance, Economics And Business 7(11): 1059–68.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi, And Mahdi Akbarnejad. 2011. "The Meaning And Dimensions Of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of A Multidimensional IWE In Iranian Society." Procedia - Social And Behavioral Sciences 30: 916–24.
- Chandra, E. dkk. (2022). Entrepreneurship and Small Bussiness: Pentingnya Kreatif & Inovatif di Era Digital. Bandung: Media Sains Indonesia
- Fishbach, Ayelet, And Kaitlin Woolley. 2022. "The Structure of Intrinsic Motivation." Annual Review of Organizational Psychology And Organizational Behavior 9: 339–63.
- Hasan, M. dkk. (2022). Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep). Indonesia: Media Sains Indonesia.
- Hassan Faridah dkk. (2019). *Contemporary Management and Scine Issues in the*

- Halal Industry Proceedings of the the International Malayasia Halal Conference (IMHALAL)*. Singapore: Springer Nature Singapore.
- Imam, Awais, Abdus Sattar Abbasi, And Saima Muneer. 2013. "The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X And Personality Y . Edited By Foxit Reader." 25(C): 2005–8.
- Jhantasana, Chanta. 2021. "Intrinsic and Extrinsic Motivation for University Staff Satisfaction: Confirmatory Composite Analysis and Confirmatory Factor Analysis." *Asia Social Issues* 15(2): 249810.
- Mustofa. 2018. "Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis Mustofa 1) Dosen Stisip Yuppentek Tangerang." *Mozaik X*: 19–25.
- Nurfaizi, M. Iqbal, And Muafi Muafi. 2022. "The Impact Of Islamic Work Ethics And Transformational Leadership On Job performance With Mediating Role Of Intrinsic Motivation." *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478) 11(3): 120–29.
- Nasution, Fahmi Natigor, And Ahmad Rafiki. 2020. "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Islamic Banks In Indonesia." *Rausp Management Journal* 55(2): 195–205.
- Panjaitan, W., & Kustiawan, U. (2022). *When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance*. 4(1), 42–53.
- Pramanik, Nuniek Dewi. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). *Revolusi Industri Dan Tantangan Revolusi Industri 4.0. Prosiding SEMATEKSOS 3 "Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi revolusi industri 4.0,"* 22–27.
- Rachmawati, T., Sudarma, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). *Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi*. 5(3), 269–280.
- Raja, Usman, Inam Ul Haq, Dirk De Clercq, And Muhammad Umer Azeem. 2020. "When Ethics Create Misfit: Combined Effects Of Despotic Leadership And Islamic Work Ethic On Job performance, Job Satisfaction, And Psychological Well-Being." *International Journal Of Psychology* 55(3): 332–41.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28–36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Sabita, Dewi, And Endah Nuraini. 2020. "Influence Of Training, Working Environment And Work Discipline On The Performance Of Millennial Employees." 149(Apmrc 2019): 255–63.
- Supartha, Wayan G. & Sintaasih, Desak K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Bali: CV. Setia Bakti.
- Shoim, M., Mongid, A., & Prawitowati, T. (2019). The Effect of Islamic work ethics (IWE) on organization and performance: Evidence from an oil gas company A B S T R A K. *The International Conference of Business and Banking Innovations (ICOBBI) 2019.*, 1(1).
- Wijaya, H., & Adriyanto, A. T. (2022). THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DEMAND AS. 2022(1), 324–333.