

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC (IWE)* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*  
DENGAN *INTRINSIC MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Freelance di Kota Bogor)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Alfina Hikmah Ramadhan**

**NIM: 19510115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC (IWE)* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*  
DENGAN *INTRINSIC MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Freelance di Kota Bogor)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



**Oleh**

**Alfina Hikmah Ramadhan**

**NIM: 19510115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC (IWE)* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*  
DENGAN *INTRINSIC MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada *Freelance* di Kota Bogor)**

**SKRIPSI**

Oleh  
**ALFINA HIKMAH RAMADHAN**  
**NIM : 19510115**

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**  
**NIP. 197311172005011003**

## LEMBAR PENGESAHAN

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

### SKRIPSI

Oleh

**ALFINA HIKMAH RAMADHAN**

NIM : 19510115

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Ikhsan Maksun, M.Sc**

NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji

**Nora Ria Retnasih, M.E**

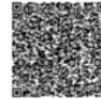
NIP. 199205222020122003

3 Sekretaris Penguji

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003

Tanda  
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfina Hikmah Ramadhan  
NIM : 19510115  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC (IWE) TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN INTRINSIC MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FREELANCE DI BIDANG KREATIF**

**(Studi Pada Freelance Di Bidang Kreatif di Kota Bogor)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Agustus 2023

Hormat Saya,



Alfina Hikmah Ramadhan

NIM: 19510115

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Rahayu, Puji dan Syukur yang terus mengalir dalam diri kepada Allah  
S.W.T yang selalu hadir dan memberikan kesempatan setiap harinya.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada diri serta lingkungan saya yang amat cintai,

Keluarga saya yang senantiasa welas asih dan sigap untuk membantu saya,

Berkah, dukungan, serta kontribusi hingga sampai pada Pendidikan meraih gelar  
sarjana ini.

Kepada Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM yang mengerahkan tenaga untuk memberi  
pengajaran dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan ini dengan baik. Kepada  
seluruh

sahabat dan rekan-rekan yang menjadi penuntun saya sehingga mampu memberikan inspirasi  
dan cerita berarti dalam hidup saya.

## **MOTTO**

*“If you light a lamp for somebody, it will also brighten your own path”*  
(Buddha)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*, Puja dan Puji Syukur kepada Allah S.W.T atas Rahmat-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic (Iwe)* Terhadap *Job Performance* Dengan *Intrinsic Motivation* Sebagai Variabel Mediasi Pada *Freelance* Di Bidang Kreatif (Studi Pada *Freelance* Di Bidang Kreatif Di Kota Bogor)”. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad sebagai pembawa Rahmat bagi seluruh alam. Melalui skripsi ini peneliti berharap dapat memberikan kontribusi mengenai bidang Pendidikan untuk seluruh civitas almamater dan Masyarakat. Penyusunan skripsi ini diisyaratkan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunan skripsi tantangan yang dihadapkan dapat diatasi dengan baik tidak lain berkat Semesta dan do’a yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu, atas segala bentuk kontribusi dan dukungan yang luas dari berbagai pihak tersebut, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang selalu memberikan waktu dan masukan selama berjalannya proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Wahyu Untari Mintarsih, Umi Siti Muktiatun, Mbah Suciati dan Abi Wening Untoro sebagai orang tua, keluarga dan guru kehidupan penulis, tak lupa Ahda Salwa Difa, Blestsya Aslina Rahmaghani, Tafanis Muktihayyu S., dan M. Zakiyyah Syakieb, Poleng dan Onye selaku adik penulis. Atas pelajaran dan motivasi, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Para pekerja kreatif *freelancer* di Kota Bogor yang senantiasa berkontribusi dan bekerja sama dengan peneliti, sehingga peneliti dapat menjalankan penelitian dengan baik.
8. Rekan akademik dan kehidupan, Sella, Agistia, Rafli, Luthfi, Filda, Zahra dan Marcha telah memberikan warna-warni perjalanan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.



9. Teman bertumbuh penulis, Afrida, Amira, Yuan, Khairani, Ucha, Komunitas Bidadari Syurga, Mumtazul, Reza, Najme atas *support* yang diberikan melalui cara yang unik sehingga penulis mampu mensyukuri seluruh proses pengerjaan skripsi ini.

10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu yang berkontribusi dalam memberikan kelancaran pada proses penyusunan skripsi dari awal hingga saat ini.

Penulis memberikan rasa hormat atas seluruh usaha yang telah diberikan kepada Masyarakat dan lingkungan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi. Semoga Allah S.W.T memberikan kelimpahan dalam berbagai aspek sehingga selalu menaburkan kebaikan dan kebermanfaatan dimanapun individu tersebut berada. Penulis menyadari bahwa pada penyusunan skripsi ini belum sempurna sehingga penulis siap menerima kritik dan saran membangun untuk penyempurnaan penulisan di masa mendatang. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi bagi semua pihak yang berkepentingan maupun sebagai referensi ilmiah bagi penelitian di masa mendatang.

Malang, 17 Agustus 2023

Alfina Hikmah Ramadhan

NIM. 19510115

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	18
1.1. Latar Belakang .....	18
1.2. Rumusan Masalah .....	23
1.3. Tujuan Penelitian .....	23
1.4. Manfaat Penelitian .....	23
1.5. Batasan Masalah Penelitian .....	24
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	25
2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
2.2. Kajian Teoritis .....	29
2.2.1. <i>Islamic Work Ethics</i> .....	29
2.2.2. <i>Job Performance</i> .....	32
2.2.3. <i>Intrinsic Motivation</i> .....	34
2.3. Kerangka Konseptual.....	36
2.4. Hipotesis .....	37
2.5. Hubungan antar Variabel .....	38
2.5.1. <i>Islamic Work Ethics</i> dengan <i>Job Performance</i> .....	38
2.5.2. <i>Islamic Work Ethics</i> dengan <i>Intrinsic Motivation</i> . .....	38
2.5.3. <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>Job Performance</i> .....	39
2.5.4. <i>Islamic Work Ethics</i> dengan <i>Job Performance</i> melalui <i>Intrinsic Motivation</i> ....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	41
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	41
3.2. Lokasi Penelitian.....	41
3.3. Populasi dan Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.5. Data dan Jenis Data.....	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	43

3.7. Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8. Skala Pengukuran.....	47
3.9. Analisis Data.....	50
3.10. Partial Least Square (PLS).....	50
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.1.2. Gambaran Karakteristik Responden .....	55
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian. ....	58
4.3. Analisis Model Pengukuran (Measurement/ Outer Model).....	63
4.4. Analisis Model Struktural (Inner Model). ....	66
4.5. Pengujian Hipotesis .....	69
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Bekerja .....	57
Tabel 4. 5 Pandangan Reseponden Mengenai <i>Islamic Work Ethic</i> .....	58
Tabel 4. 6 Pandangan Reseponden Mengenai <i>Job Performance</i> .....	59
Tabel 4. 7 Pandangan Reseponden Mengenai <i>Intrinsic Motivation</i> .....	60
Tabel 4. 8 Outer Loadings .....	62
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE) .....	63
Tabel 4. 10 Cross Loading .....	64
Tabel 4. 11 Construct Reliability & Validity.....	65
Tabel 4. 12 Nilai R-Square .....	66
Tabel 4. 13 Path Coefficients (Bootstrapping) .....	67
Tabel 4. 14 Indirect Effect .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Indeks Literasi Digital.....	17
Gambar 1. 2 Data Pekerja Informal di Jawa Barat .....	18
Gambar 1. 3 Kontribusi PDB Subsektor Ekraf 2016.....	20
Gambar 1. 4 Jumlah Penduduk Jawa Barat Menurut Kepercayaan.....	21
Gambar 1. 5 Indikator Motivation .....	22
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4. 1 Outer Loading .....	62
Gambar 4. 5 Bootstrapping.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Data Kuesioner .....	94
Lampiran 3 Hasil Output Smart PLS .....	103
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme .....	107
Lampiran 5 Biodata Peneliti .....	108
Lampiran 6 Rekapitan Bimbingan .....	109

## ABSTRAK

Alfina Hikmah Ramadhan. 2023. Judul: “Pengaruh *Islamic Work Ethic (IWE)* Terhadap *Job Performance* Dengan *Intrinsic Motivation* Sebagai Variabel Mediasi”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M.

Kata Kunci : *Islamic Work Ethic*, *Job Performance*, dan *Intrinsic Motivation*

---

*Job performance* dalam dunia kerja merupakan aspek penting untuk merumuskan sebuah indikasi bagaimana individu mampu mengeksekusi pekerjaannya sehingga dapat terlihat performa diri. Dalam membentuk ritme kerja yang baik antara Perusahaan dan pekerja, *Job performance* menjadi sebuah kunci dalam mewujudkannya. Sehingga membutuhkan formula diantaranya yaitu *Islamic Work Ethic* dan *intrinsic motivation*. Hal tersebut merupakan urgensi untuk kedua belah pihak di tengah era teknologi yang serba masif, Perusahaan dan pekerja perlu berorientasi terhadap nilai-nilai untuk terus beradaptasi namun, tidak melunturkan prinsip agar mampu menjaga keaslian dari nilai diri. Kepuasan yang tumbuh dalam proses bekerja yaitu *intrinsic motivation* merupakan sebuah hal yang perlu dikembangkan karena mampu menumbuhkan rasa ingin tahu sehingga individu berkembang menjadi pribadi yang kreatif sehingga membantu *Job performance* Perusahaan lebih baik. Hal ini berlaku selaras dengan konsep *Islamic Work Ethic* yang memiliki unsur-unsur profesionalitas kerja, integritas dan ketekunan yang bisa diimplementasikan sehingga tetap relevan bahkan di era teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis mengenai Pengaruh *Islamic Work Ethic (IWE)* Terhadap *Job Performance* Dengan *Intrinsic Motivation* Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para *freelancer* di bidang kreatif di Kota Bogor. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini diambil dengan Teknik *Judgmental sampling (purposive sampling)* yang berjumlah 112 responden pekerja *freelancer* di bidang kreatif di Kota Bogor. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Islamic Work Ethic (IWE)* (X1), Variabel Dependen adalah *Job Performance* (Y), dan Variabel Mediasi adalah *Intrinsic Motivation* (Z). Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini adalah *Islamic Work Ethic (IWE)* berpengaruh terhadap *Job Performance*, *Islamic Work Ethic (IWE)* berpengaruh terhadap *Intrinsic Motivation*, *Intrinsic Motivation* tidak berpengaruh terhadap *Job performance*, dan *Intrinsic Motivation* tidak memediasi pengaruh *Islamic Work Ethic (IWE)* terhadap *Job Performance*.

## ABSTRACT

Alfina Hikmah Ramadhan. 2023. Judul: “*The Influence of Islamic Work Ethic (IWE) against Job Performance with Intrinsic Motivation as mediation variable*”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, S.T., M.M.

Kata Kunci : *Islamic Work Ethic, Job Performance, and Intrinsic Motivation*

---

*Job performance in the world of work is an important aspect for formulating an indication of how individuals can execute their work so that self-performance can be seen. In establishing a good work rhythm between the Company and employees, job performance is the key to making it happen. So it requires a formula including Islamic Work Ethic and intrinsic motivation. This is an urgency for both parties amid an era of massive technology, companies and workers need to be oriented towards values to continue to adapt, but not to fade principles to be able to maintain the authenticity of self-worth. The Satisfaction that grows in the work process, namely intrinsic motivation is something that needs to be developed because it can foster curiosity so that individuals develop into creative individuals to help the company's job performance get better. This applies in line with the concept of Islamic Work Ethic which has elements of work professionalism, integrity, and diligence that can be implemented so that they remain relevant even in the technological era. This study aims to examine and analyze the Influence of Islamic Work Ethic (IWE) on Job Performance with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable. This research uses quantitative methods. The population of this study is creative freelancers in Bogor City. Data collection techniques using a questionnaire. The sample for this research was taken using the Judgmental Sampling Technique (purposive sampling) with a total of 112 respondents working as creative freelancers in Bogor City. The independent variable in this study is Islamic Work Ethic (IWE) (X1), the Dependent Variable is Job Performance (Y), and the Mediation Variable is Intrinsic Motivation (Z). sData analysis technique uses Partial Least Square. The results of this study are that Islamic Work Ethic (IWE) has an effect on Job Performance, Islamic Work Ethic (IWE) has an effect on Intrinsic Motivation, Intrinsic Motivation does not effect on Job performance, and Intrinsic Motivation does not mediate the effect of Islamic Work Ethic (IWE) on Job Performance.*



## خالصة

ألفينا حكمة رمضان. ٢٣.٢, العنوان: "تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي مع الدافع الجوهري كمتغير وسيط  
المستشار: فوزان المنصور  
تحفيز الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامية ، الأداء الوظيفي ، الجوهر

يعد الأداء الوظيفي في عالم العمل جانبًا مهمًا لصياغة مؤشر على كيفية تنفيذ الأفراد لعملهم بحيث يمكن رؤية الأداء الذاتي. في إنشاء إيقاع عمل جيد بين الشركة والموظفين ، فإن الأداء الوظيفي هو المفتاح لتحقيق ذلك. لذلك فهو يتطلب صيغة تتضمن أخلاقيات العمل الإسلامية والدافع الجوهري. هذه ضرورة ملحة لكلا الطرفين في خضم عصر التكنولوجيا الهائلة ، تحتاج الشركات والعمال إلى التوجه نحو القيم لمواصلة التكيف ، ولكن ليس لتلاشي المبادئ حتى يتمكنوا من الحفاظ على أصالة تقدير الذات. الرضا الذي ينمو في عملية العمل ، أي الدافع الداخلي هو شيء يجب تطويره لأنه يمكن أن يعزز الفضول بحيث يتطور الأفراد إلى أفراد مبدعين لمساعدة أداء الشركة الوظيفي على نحو أفضل. وينطبق هذا تماشيًا مع مفهوم أخلاقيات العمل الإسلامي الذي يتضمن عناصر احترافية العمل والنزاهة والاجتهاد التي يمكن تنفيذها بحيث تظل ذات صلة حتى في العصر التكنولوجي. تهدف هذه الدراسة إلى فحص وتحليل تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي مع الدافع الداخلي كمتغير وسيط. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. مجتمع هذه الدراسة هم مبدعون مستقلون في مدينة بوغور. تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيان. تم أخذ عينة هذا البحث باستخدام أسلوب أخذ العينات الحكمية (أخذ العينات الهادف مع ما مجموعه ١١٢ مشاركًا يعملون كمبدعين مستقلين في مدينة بوجور. المتغير المستقل في هذه الدراسة هو أخلاقيات العمل الإسلامية، والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي ، ومتغير الوساطة هو الدافع الداخلي. تستخدم تقنية تحليل المربعات الصغرى الجزئية. نتائج هذه الدراسة هي أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير على الأداء الوظيفي ، وأخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير على الدافع الجوهري ، والدافع الجوهري لا يؤثر على الأداء الوظيفي ، والدافع الجوهري لا يتوسط التأثير. أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan digitalisasi telah memberikan kontribusi dalam perubahan secara masif saat ini di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Implementasi mengenai fenomena tersebut pada masyarakat di Indonesia dinyatakan dalam forum *talkshow* Status Literasi Digital Indonesia 2022 di Jakarta oleh Semuel Abrikani Pangerapan selaku Direktur Jenderal Aplikasi Informatika, menyebutkan bahwa terjadi kenaikan indeks literasi pada provinsi-provinsi di Indonesia sejak tahun 2021-2022 (Kominfo, 2023).

**Gambar 1.1**  
**Indeks Literasi Digital**

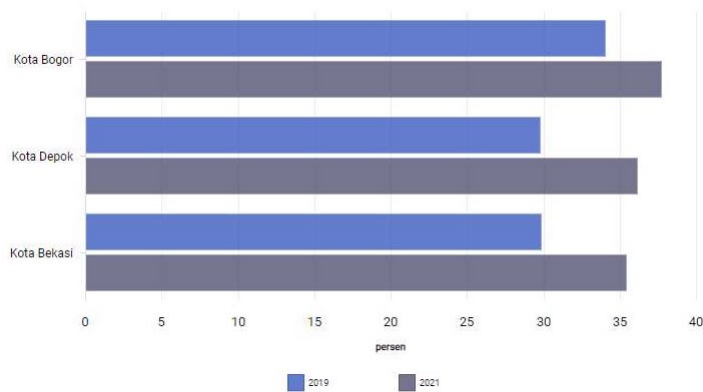
Peringkat	Tahun 2022		Tahun 2021	
	Provinsi	Indeks	Provinsi	Indeks
1	DI Yogyakarta	3,64	DI Yogyakarta	3,71
2	Kalimantan Barat	3,64	Kepulauan Riau	3,68
3	Kalimantan Timur	3,62	Kalimantan Timur	3,62
4	Papua Barat	3,62	Sumatra Barat	3,61
5	Jawa Tengah	3,61	Gorontalo	3,61
6	Kalimantan Tengah	3,60	Papua Barat	3,61
7	Jawa Barat	3,60	Nusa Tenggara Timur	3,60
8	DKI Jakarta	3,59	Kalimantan Barat	3,58
9	Kep. Riau	3,59	Aceh	3,57
10	Jawa Timur	3,58	Kalimantan Utara	3,57
11	Sulawesi Tenggara	3,57	Sulawesi Barat	3,57
12	Papua	3,55	Kepulauan Bangka Belitung	3,57
13	Bengkulu	3,55	Jawa Timur	3,55
14	Maluku	3,54	Sulawesi Utara	3,53
15	Jambi	3,54	Lampung	3,52
	<b>Skor Indeks 2021</b>	<b>3,54</b>	<b>Skor Indeks 2022</b>	<b>3,49</b>

Sumber: <https://aptika.kominfo.go.id/2023/02/indeks-literasi-digital-indonesia-kembali-meningkat-tahun-2022/> diakses 12 Maret 2023

Dari gambar tersebut kenaikan penggunaan internet ini mencerminkan iklim keterbukaan serta penerimaan masyarakat terhadap perkembangan teknologi untuk menuju perubahan masyarakat informasi. *World Economic Forum* dalam laporannya mengenai *Digital Transformation: Powering the Great Reset* menyatakan terdapat 7 dimensi dalam yang terdampak dari fenomena digitalisasi yakni *new value, business models, operating models, supply chain, decision-making, finance/ investments* dan *talents*. Hadirnya perubahan tersebut

memberikan corak baru pada permintaan pasar saat ini dan menciptakan sebuah kesempatan dalam dunia kerja (*World Economic Forum, 2020*). Pernyataan tersebut didukung oleh Gaiman dalam Mustofa (2018) terkait perkembangan teknologi yang telah memberikan variasi pilihan untuk dapat memilih bidang pekerjaan. Keterlibatan digitalisasi pada corak pekerjaan terjadi pada kenaikan sektor informal di Indonesia.

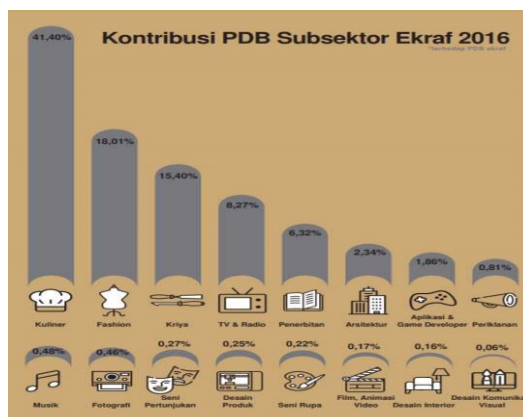
**Gambar 1.2**  
**Data Pekerja Informal di Jawa Barat**



Sumber: *Databoks 2021* diakses 31 Mei 2023

Pada Gambar di atas Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan pertumbuhan pekerjaan informal setiap tahunnya dimulai sejak tahun 2018-2021, Kota Bogor menduduki peringkat pertama dalam pertumbuhan dibandingkan kota lainnya yang dilansir dari *website open data* Jawa Barat. Salah satu pekerja informal yang tengah menjadi *tren* terkini adalah pekerja bebas atau populernya disebut *freelancer*. *Freelancer* kian pesat perkembangannya terjadi kenaikan sebanyak 26% dari tahun 2019, hal ini dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dikutip oleh Chandra, E. *et al* (2022).

**Gambar 1.3**  
**Kontribusi PDB Subsektor Ekraf 2016**



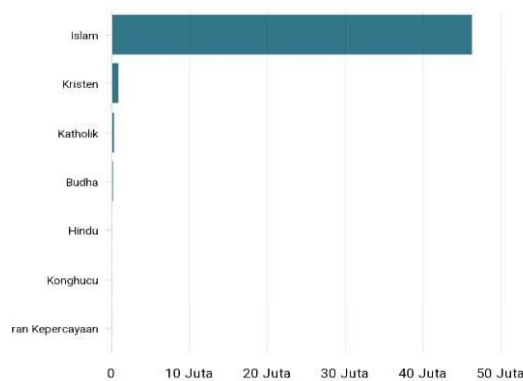
Sumber: <https://greatdayhr.com> diakses 8 April, 2023

Berdasarkan gambar di atas, fenomena digitalisasi turut memberikan kontribusi termasuk kepada ekonomi dalam bidang kreatif di Indonesia. Ekonomi kreatif membuka peluang pasar baru di Indonesia, Alvin Toffler (1980) dalam Prasetyo dan Trisyanti (2018) menyatakan pada teorinya yakni terdapat pembagian gelombang peradaban ekonomi dan dibagi menjadi tiga gelombang yang diprediksikan akan terjadi gelombang keempat, yakni gelombang ekonomi kreatif dengan berorientasi pada ide dan gagasan kreatif. KEMENPERIN (Kementerian Perindustrian) menyatakan dalam *report* bahwa ekonomi kreatif mampu memberikan potensi besar bagi Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alobidyeeen *et al.*, 2021) aspek digitalisasi mampu berdampak pada tingkat *job performance* karyawan, hadirnya digitalisasi berkontribusi dalam perkembangan pengetahuan individu karyawan, meningkatkan transparansi dalam berkomunikasi, mengembangkan kemampuan *decision-making* dapat melahirkan efisiensi waktu. Perkembangan teknologi turut memberikan andil terhadap tuntutan kerja SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga perlu untuk mengetahui ukuran kapasitas yang ideal dari seorang SDM. Salah satu langkah untuk mengukur kapasitas SDM adalah melihat perilaku dan *work ethics* seorang karyawan, menurut Kamariah (2012) dalam Hasan, M. *et al.* (2022). Pada dunia profesional, melihat kompetensi karyawan melalui kecerdasan merupakan faktor penting namun, selain aspek tersebut *ethics*

memiliki peranan yang krusial dalam membentuk perubahan seorang karyawan (Metwally, *et al.*, 2019).

**Gambar 1.4**  
**Jumlah Penduduk Jawa Barat Menurut Kepercayaan**



Sumber: *Databoks* diakses 12 Maret 2023

Pada gambar 1.4 populasi pemeluk Agama Islam masyarakat di wilayah Jawa Barat memiliki urutan pertama, berdasarkan tinjauan yang dilakukan oleh *Databoks* merujuk laporan yang dimuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Populasi umat Muslim di Jawa Barat memiliki potensi untuk mempengaruhi corak ekosistem kerja di sana. Umat Muslim dalam melaksanakan pekerjaan secara proporsional mempunyai prinsip-prinsip yang dianut sesuai dengan tuntunan agama yang disebut *Islamic Work Ethics (IWE)*.

Terdapat beberapa susunan yang mampu membentuk aspek *IWE* merujuk pemikiran dari Ali (1992) dalam penelitian (Zahrah *et al.*, 2016) yaitu, *agreements and promises, consideration for others, consultation, continuous improvement, cooperation, equality and unity, fairness in dealings, fairness in wages, hard work, helping others, honesty and justice, humble, patience, intention, social order and truth*.

Dalam hasil penelitiannya terdapat kolerasi positif antara *IWE* dengan *job performance* yang artinya aspek *IWE* secara langsung mampu mempengaruhi aspek *job performance*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen *et al.*, 2018) terkait pengaruh positif diantara *IWE* dengan *job performance*. Meskipun keduanya memiliki objek penelitian yang berbeda dengan

hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif antara kedua aspek. Perbedaan hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh Putro P. (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi di antara *Islamic Work Ethics (IWE)* dengan *job performance*.

Komponen untuk beradaptasi lainnya di tengah era digitalisasi memerlukan peranan motivasi karena menempati posisi penting dalam keseluruhan proses manajemen. Motivasi diperlukan karena sifat manusia membutuhkan semacam bujukan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan *performance* yang lebih baik. Pentingnya aspek *motivation* bagi karyawan dibuktikan dalam profesi *freelance* di bidang ekonomi kreatif pada penelitian yang dilakukan oleh Pramanik, D. N. (2020) yang menunjukkan *job performance* dapat berpengaruh apabila didukung oleh aspek *motivation*. Pada penelitian (Ibrahim *et al.*, 2022) memaparkan bahwa *motivation* merupakan faktor yang penting dalam meraih *job performance*, hal ini terjadi karena *motivation* mampu menumbuhkan seseorang menjalin hubungan yang intim terhadap setiap aktivitas maupun pekerjaan sehingga mampu mengarahkan kepada *job performance*, sehingga pemicu keberhasilan SDM didorong oleh *motivation* pada individu dalam bekerja. Aspek *motivation* merupakan gambaran dari sebuah energi yaitu *intrinsic motivation* yakni berasal dari individu dan *intrinsic motivation* yang berasal dari luar diri (Herwati, *et al* 2023). *Intrinsic motivation* merupakan bentuk kesadaran diri dalam memaknai pekerjaan sebagai bentuk aktualisasi diri (Waluyo, M. 2021). Penelitian (Broeck *et al* 2021) menunjukkan bahwa aspek dari *intrinsic motivation* mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan menunjukkan korelasi yang negatif terhadap *stress* dan *burnout*. Aspek *intrinsic motivation* dalam *job performance* memiliki korelasi yang positif pada penelitian (Shin *et al* 2019). Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian (Diamantidis *et al.*, 2018), aspek *intrinsic motivation* menunjukkan korelasi yang sangat lemah terhadap *job performance*.

**Gambar 1.5**  
**Indikator Motivation**

Chart 4. Ranking of motivating factors by country<sup>16</sup>

	CH	DEU	FRA	ITA	GBR	ESP	NLD	POL	ROM	SWE
Competent leadership	1	4	3	9	3	10	7	10	2	1
Clear definition of responsibilities	2	3	4	6	4	5	5	5	4	6
Being trusted by colleagues, co-workers, clients and supervisors	3	5	6	4	2	3	2	4	10	
Job security and stability	4	2	2	1	1	1	1	2	3	3
Seeing a purpose in what I do	5	6	8	3	5	7	4	5	6	4
Doing something in line with my personal values	6	8	7	8	8	9	6	7	7	10
Remuneration	7	1	1	2	7	2	3	1	1	5
Clear and well defined goals	8	7	5	5	6	4	10	3	5	8
Scope to broaden my skills	9	9	9	7	9	11	11	8	8	9
Flexibility to change tasks and working environment	10	10	12	13	10	12	9	15	14	13
Flexible working hours	11	11	13	11	11	8	13	13	12	11
Social acceptability	12	14	11	12	13	13	8	12	11	7
Having to deal with complex problems and challenging tasks	13	12	15	14	14	14	12	11	16	14
Clear (job) growth opportunities (career path)	14	13	10	10	12	6	14	9	9	12
Working with people from diverse backgrounds, ages, gender, etc.	15	15	14	15	15	15	16	14	13	16
Being my own boss	16	16	17	16	16	17	15	16	15	15
Leading a team	17	17	16	17	17	16	17	17	17	17

Source: Deloitte Research

Sumber: Deloitte diakses pada 13 Maret 2023

Deloitte dalam *reportnya* memaparkan ranking *motivation* di beberapa bagian Negara di Eropa yang mayoritasnya termasuk negara maju, mengenai indikator-indikator penentuan *motivation* dalam kerja. Tujuan dari *report* ini untuk melihat kredibilitas serta kualitas masyarakat yang menjadi objek penelitian sehingga dapat terlihat mutu dari sistem manajemen di negara-negara tersebut. Membandingkan *report* sebelumnya mengenai indikator yang ditentukan untuk mengukur *motivation* kerja masyarakat negara maju, menjadi sebuah urgensi untuk Indonesia sebagai bahan refleksi terkait kualitas *motivation* kerja masyarakat Indonesia. Pada organisasi *Office of The United State Trade Representative (USTR)* melaporkan di tahun 2020 Indonesia ditetapkan sebagai negara berkembang sehingga diperlukan pendalaman mengenai kualitas SDM di Indonesia agar membantu memahami kompetensi pekerja dan memaksimalkan kualitas SDM.

Berdasarkan penelitian (Darmawan D., 2020) kualitas SDM berkontribusi terhadap aspek *job performance*. Hasil tersebut mampu menunjukkan bahwa *job performance* memerlukan pendalaman lebih lanjut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saqib, M. *et al* (2019). menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif di antara aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* dengan *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation*. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nurfaizi, M. *et al* (2022) menunjukkan bahwa aspek *IWE* dengan *job performance* yang di mediasi oleh *intrinsic motivation* menunjukkan pengurangan pengaruh antara kedua aspek.

Berlandaskan pemaparan sebelumnya terdapat ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu maka, peneliti memutuskan menganalisis penelitian dengan judul: “***Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) Terhadap Job performance Dengan Intrinsic Motivation Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Freelance Di Bidang Kreatif di Kota Bogor)***”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka ditentukan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Work Ethics (IWE)* berpengaruh terhadap *job performance*?
2. Apakah *Islamic Work Ethics (IWE)* berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*?
3. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *job performance*?
4. Apakah terdapat pengaruh *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *job performance* yang di mediasi oleh *intrinsic motivation*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *job performance*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *intrinsic motivation*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *job performance* yang di mediasi oleh *intrinsic motivation*.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap perubahan kondisi kerja di era digitalisasi untuk kesejahteraan pekerja serta menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis di masa mendatang.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi freelancer pada bidang kreatif sehingga mampu menemukan formula untuk memaksimalkan kompetensi diri.

##### 3. Akademis

Diharapkan mampu menjadi media referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki konsep dan dasar yang serupa pada penelitian ini.

##### 4. Mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi bahan literatur tambahan dan media untuk bertukar pikiran khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### 5. Pelaku Bisnis

Diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai industri agar dapat mengindikasikan peluang dan tantangan yang dihadapi.

#### **1.5 Batasan Masalah Penelitian**

Peneliti memberikan batasan dalam melakukan penelitian, variabel yang digunakan masih terbatas pada variabel independen yaitu *Islamic Work Ethics (IWE)* dan variabel dependen yaitu *job performance*. Kemudian penelitian ini juga terbatas pada variabel mediasi yaitu *intrinsic motivation*.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu yang dilanjutkan dengan penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti, Judul, Penelitian, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Imam, Awais, Abdus Sattar Abbasi, and Saima Muneer. (2013). <i>“The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y”</i> .	X1: <i>Islamic Work Ethics</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Personality X</i> . Z2: <i>Personality Y</i> .	Kuantitatif, SPSS 19 dan AMOS 19.	<i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> berkorelasi secara positif terhadap <i>Job performance</i> pada mahasiswa PhD.
2.	Guo, Yun, Jianqiao Liao, Shudi Liao, and Yanhong Zhang. (2014). <i>“The Mediating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship between Developmental Feedback and Employee Job performance.”</i>	X1: <i>Developmental Feedback</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Intrinsic Motivation</i> .	Kuantitatif dan Analisis Regresi Linier.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>Intrinsic Motivation</i> dengan <i>Job performance</i> .
3.	Jayaweera, Thushel. (2015). <i>“Impact of Work Environmental Factors on Job performance,</i>	X1: <i>Work Environmental</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Work Motivation</i> .	Kuantitatif.	<i>Job performance</i> berkorelasi sangat kuat terhadap <i>Work Motivation</i> pada hotel di Inggris.

	<i>Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England.</i>			
4.	Saqib, Muhammad Nazia Rafiq Asadullah, Muhammad. (2019). "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethics and Job performance."	X1: <i>Islamic Work Ethics</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Intrinsic Motivation</i> .	Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif diantara <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> dengan <i>job performance</i> serta aspek <i>intrinsic motivation</i> secara menyeluruh mempengaruhi hubungan <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> dengan <i>job performance</i> .
5.	Ud Din, Maaz et al. (2019). "Effect of Islamic Work Ethics on Job performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation."	X1: <i>Islamic Work Ethic</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Intrinsic motivation</i> .	Kuantitatif, SPSS dan AMOS.	<i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> memiliki efek yang positif terhadap aspek <i>Job performance</i> yang dimediasi pekerja di Universitas Pakistan.
6.	Raja, Usman, Inam Ul Haq, Dirk De Clercq, and Muhammad Umer Azeem (2020) "When Ethics Create Misfit: Combined Effects of Despotism and Islamic Work Ethic on Job performance, Job	X1: Kepemimpinan Despotik. X2: <i>Islamic Work Ethics</i> Y1: <i>Job performance</i> . Y2: Kepuasan kerja. Y3: Kesejahteraan secara psikologi.	Kuesioner dan menggunakan <i>hierarchical linear modelling (HLM)</i>	<i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> memiliki efek yang positif terhadap aspek <i>Job performance</i> pekerja di Pakistan.

	<i>Satisfaction, and Psychological Well-Being.</i> "			
7.	Moon, Tae Won, Nara Youn, Won Moo Hur, and Kyeong Mi Kim. (2020). "Does Employees' Spirituality Enhance Job performance? The Mediating Roles of Intrinsic Motivation and Job Crafting".	X1: <i>Employee's spirituality.</i> Y1: <i>Job performance.</i> Z1: <i>Intrinsic motivation.</i> Z2: <i>Job crafting.</i>	Kuantitatif, Snowball sampling dan CMV.	Hasil dari penelitian mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif aspek <i>Job performance</i> yang dimediasi oleh <i>Intrinsic motivation</i> pada pekerja di Korea Selatan.
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".	X1: <i>Islamic Leadership.</i> X2: <i>Islamic Work Ethics.</i> Y1: <i>Employee Performance.</i> Z1: <i>Work Motivation.</i> Z2: <i>Job Satisfaction.</i>	Kuantitatif, SEM dan CFA ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> )	<i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> tidak memiliki efek terhadap aspek <i>Employee Performance.</i> Namun, <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> memiliki pengaruh terhadap pekerja di UIN Walisongo Semarang.
9.	Sulastri, Lilis. (2020). "The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia."	X1: <i>Islamic Work Ethics.</i> Y1: <i>Job Satisfaction.</i> Z1: <i>Intrinsic Motivation.</i>	Analisis Komfirmatori, <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan proporsional random sampling.	Hasil menunjukkan bahwa <i>Islamic Work Ethics</i> berkorelasi signifikan terhadap <i>Job Satisfaction.</i> Variabel mediasi menunjukkan hubungan yang parsial pada bank Islam di Bandung.
10	Al-Douri, Jamal Ahmed, Issam Aldabbagh, May Mousa	X1: <i>Islamic Work Ethics.</i> Y1: <i>Employee Performance.</i> Z1: <i>Intrinsic Motivation.</i>	Kuantitatif dan SPSS.	<i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>Employee Performance</i>

	Mohammad, and Rasha A.A. Qawasmeh. (2020). <i>“The Impact of Islamic Work Ethics on Job performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation.”</i>			mampu dimediasi oleh <i>Intrinsic Motivation</i> pada Universitas-Universitas di Malaysia.
11.	Hamzah, Zulfadli, Yuswar Zainal Basri, and Zulhelmy. (2021) <i>“The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture.”</i>	X1: Kepemimpinan Islam. X2: <i>Islamic Work Ethics</i> . Y1: <i>Employee performance</i> . Z1: Budaya organisasi Islam.	Kuantitatif dan <i>Partial Least Square (PLS)</i> didasari oleh Model persamaan structural.	<i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job performance</i> . Diindikasi bahwa aspek <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> mampu meningkatkan <i>Job performance</i> objek pada <i>Islamic bank</i> di Riau.
12.	Aflah, Kuntarno Noor, Suharnomo, and Fuad, Mas’ud. (2021). <i>“The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance.”</i>	X1: <i>Islamic Work Ethics</i> . Y1: <i>Employee Performance</i> .	Kuantitatif, Analisis data <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan AMOS.	Aspek <i>Islamic Work Ethics</i> dengan <i>Employee Performance</i> mampu berpengaruh signifikan pada berbagai pekerja di Jawa Tengah.
13.	Nurfaizi, M. Iqbal, and Muafi. (2022). <i>“The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation.”</i>	X1: <i>Islamic Work Ethics</i> . X2: <i>Transformational Leadership</i> . Y1: <i>Job performance</i> . Z1: <i>Intrinsic Motivation</i> .	Kuantitatif dan Analisis data <i>Structural Equation Model (SEM)</i> menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang negatif diantara <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> dengan <i>job performance</i> serta aspek <i>intrinsic motivation</i> tidak

				dapat mempengaruhi hubungan <i>Islamic Work Ethics (IWE)</i> dengan <i>job performance</i> PT. Karya Adi Kencana.
14.	Sudirman, Iman Fauzi, Achmad Firdaus, and Zulkarnain Muhammad Ali. (2022). "Analysis of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction with Intrinsic Motivation Mediation Variables in Millennial Generation Employees."	X1: <i>Islamic Work Ethic</i> . Y1: <i>Job Satisfaction</i> . Z: <i>Intrinsic Motivation</i> .	Kuantitatif. dan Analisis data <i>Structural Equation Model (SEM)</i> menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan aspek <i>Intrinsic Motivation</i> mampu memediasi secara parsial antara <i>Islamic Work Ethic</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Muslim Milenial di Indonesia.
15.	Candra, Wilson, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, and Eko Haryanto. (2022). "Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderate	X1: <i>Islamic Leadership</i> . X2: <i>Islamic Work Ethics</i> . X3: <i>Intellectual Intelligence</i> . Y1: <i>Employee Performance</i> . Z1: <i>Islamic Organization Culture</i> .	Kuantitatif dan SPSS.	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Islamic Work Ethics</i> mampu mempengaruhi <i>Employee Performance</i> pada Bank syariah di Kota Purwokerto.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Islamic Work Ethics (IWE)

#### 2.2.1.1 Pengertian Islamic Work Ethics (IWE)

*Work Ethics* dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang diyakini (Sapada, *et al.*, 2018). Di lain sisi, *Work Ethics* didefinisikan dengan cermat oleh orang-orang yang tergantung pada penggunaannya dengan menyesuaikan profesi yang dilakukan serta dalam pembentukan konsep baik dan buruk secara moral Asio *et al.* (2019). Konsep *Work Ethics* sedang menjadi topik yang *mainstream* saat ini termasuk konsep *Work Ethics* Agama Islam yang disebut *Islamic Work Ethics (IWE)*, konsepnya mencerminkan *akhlakul karimah* yang ditegakkan oleh Nabi Muhammad SAW (Nasution *et al.*, 2020). “*Ihsan Ethics*” merupakan teori yang membentuk *Islamic Work Ethics (IWE)* secara ideal karena pembuatan pilihannya berdasarkan tuntunan Tuhan sehingga terdapat perbedaan dengan teori *Work Ethics* sekuler (Aydin, 2020).

#### 2.2.1.2 Dimensi Islamic Work Ethics (IWE)

Menurut (Chanzanagh *et al.*, 2011), ada tujuh dimensi yang mampu mempengaruhi *Islamic Work Ethics (IWE)*, diantaranya:

1. *Work Intention*

Aspek ini menunjukkan niat untuk menjalankan sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji merupakan bagian dari amal saleh yang memiliki keunggulan posisi dalam ekonomi Islam sebagai wujud meningkatkan dan meningkatkan keimanan kepada Tuhan. Pemaparan yang dijelaskan di atas memiliki tujuan mencapai keridhaan Allah dengan melakukan kegiatan ekonomi.

## 2. *Trusteeship*

Kepercayaan (*amanah*) merupakan sebuah anjuran bagi Umat Muslim menjadikannya modal dalam menjalankan sosial-ekonomi. Hal ini penting karena untuk memberikan identitas bahwa Islam mendorong umatnya agar menjadi *amanah* tidak hanya dalam kegiatan sosial-ekonomi namun, dalam segala aspek kehidupan.

## 3. *Work Type*

Ada banyak jenis pekerjaan dan Muslim diharuskan memilih sesuai dengan kapasitasnya dan tidak bertentangan dengan syariat Islam.

## 4. *Work for Islamic Ummah*

Menentukan jalur karir ditentukan bukan dari sesuatu yang populer atau yang memberikan gaji dengan keuntungan tertinggi. Bagi umat Islam, penting untuk memilih karir yang tepat dan mempertimbangkan apakah terdapat potensi yang beresiko di dunia maupun di akhirat.

## 5. *Justice and Fairness*

Kesejahteraan semua orang merupakan hal yang penting dalam ekonomi berbasis Islam. Keadilan diterapkan untuk membuat hubungan antar umat kuat dan menghilangkan perbedaan kelas sosial. Agama Islam melarang untuk mengumpulkan kekayaan dengan potensi tidak menguntungkan dan jalur haram.

## 6. *Cooperation and Collaboration*

Islam mengajarkan umatnya untuk membantu dan bekerja sama satu sama lain terutama dalam kegiatan ekonomi dan itu diakui sebagai salah satu ciri orang saleh. Bekerja sama akan meningkatkan produktivitas tim dan perusahaan.

## 7. *Work as the Only Source of Ownership*



Bekerja merupakan jalan utama dan satu-satunya dalam sistem distribusi kekayaan. Umat muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil usahanya berdasarkan ajaran Islam, umat muslim harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan dan terhindar dari perilaku parasit. Dalam melaksanakan pekerjaan harus dilandasi niat untuk mendekatkan diri ke Allah dan bukan sebaliknya karena akan merugikan dirinya.

### 2.2.1.3 Islamic Work Ethics (IWE) dalam Perspektif Islam

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).*

Dalam Asfiati (2020) menyebutkan bahwa perintah untuk berkompetisi dalam kebaikan dan kepatuhan terhadap ketentuan. Umat Islam dalam bekerja jangan ragu untuk berbuat baik dan melaksanakan kewajiban. Oleh karena itu, bekerja merupakan hal wajib untuk Muslim, Islam mendudukan aspek bekerja untuk beribadah dan menghidupi kebutuhan individu umat. Umat muslim dalam bekerja harus dilandasi jalan yang halal dan sesuai dengan tuntunan Islam karena segala perbuatan akan dipertanggungjawabkan di dunia dan di akhirat.

## **2.2.2 Job performance**

### **2.2.2.1 Pengertian *Job performance***

*Job performance* merupakan hasil dari sebuah proses atau kegiatan pada fungsi tertentu yang dilakukan seseorang sebagai individu maupun anggota kelompok, bisnis dan sosial serta hasilnya dapat dinikmati secara individu ataupun sebuah perusahaan sehingga, secara garis besar hasil dari *job performance* mampu mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah perusahaan (Alfani *et al.*, 2018). *Job performance* berpotensi mempengaruhi tiga faktor utama: dukungan organisasi, kemampuan manajemen, atau efektivitas dalam unit masing-masing pada organisasi dan atau *job performance* mampu memberikan kontribusi pada perkembangan perusahaan (Siswanto *et al.* 2020).

### **2.2.2.2 Indikator untuk menguji *Job performance***

Menurut (Mathis and Jackson, 2006) dalam (Sabita *et al.*, 2019), ada empat indikator yang mampu mempengaruhi *job performance*, diantaranya:

#### 1. *Work quality*

Pengukuran *Work quality* menggunakan persepsi karyawan terhadap hasil kualitas kerja serta kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. *Work quantity*

Pengukuran *Work quantity* menggunakan persepsi karyawan terhadap jumlah dari hasil kegiatan yang ditugaskan.

#### 3. *Timeliness*

*Timeliness* diukur menggunakan persepsi karyawan terhadap ketepatan waktu terkait sebuah kegiatan yang ditugaskan dari awal hingga menjadi produk.

#### 4. *Effectiveness*

Faktor ini terkait penggunaan maksimum sumber daya dan waktu organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

#### 2.2.2.3 *Job performance dalam Perspektif Islam*

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl:97).

Berdasarkan Ibnu Katsir dalam Tarigan *et al* (2021), surat di atas menjelaskan amal saleh sebagai bentuk pekerjaan ataupun amalan kebaikan yang sesuai dengan tuntunan kitab-Nya. Allah akan memberikan umat-Nya ganjaran berupa kehidupan yang baik dan penuh dengan perasaan lega serta kerelaan dalam menghadapi setiap tantangan. Aspek *job performance* ideal yang dilakukan oleh Muslim ditunjukkan dengan bekerja memiliki niat serta menampilkan kinerja terbaik karena percaya akan janji Allah.

## 2.2.3 Intrinsic Motivation

### 2.2.3.1 Pengertian *Intrinsic Motivation*

Ilmu Manajemen merumuskan konsep awal *Motivation* adalah sebuah model tradisional yang dikaitkan dengan manajemen ilmiah (Supartha & Sintaasih, 2017: 30-31). *Motivation* ialah hasrat yang kuat pada manusia untuk melaksanakan sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhannya yang ingin dicapai (Werdhiastutie *et al.*, 2020). Aspek *intrinsic motivation* merupakan sebuah kunci untuk meraih ketekunan di tempat kerja, pengaplikasian *intrinsic motivation* mampu membuat aktivitas kerja yang dilakukan sebagai tujuan sehingga, seseorang mampu menikmatinya (Fishbach, *et al.*, 2022).

### 2.2.3.2 Indikator untuk menguji *Intrinsic Motivation*

Menurut (Deli *et al.*, 1999) dalam Jhantasana C. (2021), ada lima indikator yang mampu mempengaruhi *intrinsic motivation* diantaranya:

#### 1. *Achievement*

Sebuah hal yang telah dicapai secara sukses, umumnya pencapaian ini dilakukan dengan usaha, keberanian dan atau keterampilan.

#### 2. *Recognition*

Kemampuan untuk mengidentifikasi seseorang atau sesuatu dari pekerjaan melalui kemampuan pengetahuan individu.

#### 3. *Work-itself*

Metode ini merupakan sebuah sesi kerja untuk mampu membantu tim menyelaraskan individu serta misi dan strategi perusahaan.

#### 4. *Responsibility*

Bentuk tanggung jawab karyawan terhadap tugas dengan memaknai peran dan wewenang yang dipercayakan oleh perusahaan.

#### 5. *Advancement*

Sebuah proses untuk merumuskan penyebab atau rencana kerja untuk kepentingan kemajuan proyek dan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

### 2.2.3.2 *Intrinsic Motivation* dalam Perspektif Islam

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. Āli 'Imrān ayat 139 yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

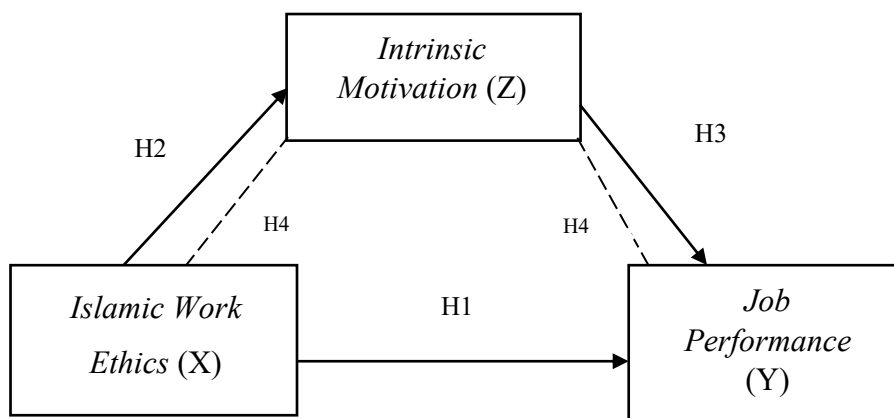
Artinya: “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.” (QS. Āli 'Imrān: 139).

Dalam Tafsir Kauniyah oleh Nizar S. (2023) menjelaskan ayat di atas bahwa Umat Muslim diperintahkan untuk terus bergerak agar memiliki peningkatan kualitas diri an dilarang untuk merasa lemah dan tidak berjuang karena kelemahan diri atau hal-hal yang menimpa diri. Tekad dan kekuatan akan kebenaran yang diperjuangkan memiliki derajat yang tinggi, kemenangan akan selalu berpihak apabila seseorang memiliki keimanan yang kuat. Allah menyampaikan kepada umat agar senantiasa menumbuhkan *intrinsic motivation* dalam diri karena, janji Allah apabila dalam kondisi yang sulit, pasti akan ada kemudahan yang menyertai.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dari teori-teori yang dipaparkan sebelumnya, maka perlu dibuat sebuah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Berikut kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian.

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

- X = Variabel Independen *Islamic Work Ethics*
- Y = Variabel Dependen *Job performance*
- Z = Variabel Mediasi *Intrinsic Motivation*

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan elemen terpenting dalam penelitian yang harus dibuktikan oleh kesimpulan penelitian itu sendiri. Hipotesis memiliki sifat terkaan, karena ini peneliti wajib untuk mengumpulkan data yang cukup untuk mendukung bahwa dugaannya benar (Lolang, 2014). Menurutnya dalam proses penelitian, hipotesis dapat dinyatakan dalam dua bentuk, antara lain:

a) Hipotesis Nol

Hipotesis nol merupakan hipotesis yang akan diuji. Pada umumnya, hipotesis ini merupakan pernyataan yang menunjukkan bahwa parameter dari sebuah populasi memiliki nilai tertentu.

b) Hipotesis Alternatif

Pernyataan yang sama dari parameter sebuah populasi yang sama digunakan dengan hipotesis nol. Umumnya, hipotesis ini dinyatakan bahwa parameter populasi tersebut memiliki nilai yang berbeda pernyataan yang telah disebutkan

Dari beberapa uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini antara lain:

H1: Terdapat pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *job performance*.

H2: Terdapat pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *intrinsic motivation*.

H3: Terdapat pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.

H4: Terdapat pengaruh tidak langsung *Islamic work ethics* yang dimediasi *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.

## 2.5. Hubungan antar Variabel

### 2.5.1 *Islamic Work Ethics (IWE)* dengan *Job performance*

*Islamic Work Ethics* merupakan upaya serius dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran serta dzikirnya sebagai aktualisasi dirinya sebagai hamba Allah (Syah A., 2021). Dukungan dari aspek *Islamic Work Ethics* dapat meningkatkan aspek dari *job performance* karyawan (Hayati dan Caniago, 2012). Penelitian (Naeem et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil pengujiannya bahwa aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* berpengaruh signifikan positif terhadap *job performance*.

Penelitian ini memiliki tema yang selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Wahibur *et al* (2021) dengan hasil penelitian yakni hubungan positif di antara aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* dengan *job performance*. Sedangkan dalam penelitian oleh Putro P. (2018)

menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi di antara hubungan *Islamic Work Ethics (IWE)* dengan *job performance*. Terdapat gap dari penelitian yang telah dipaparkan sehingga, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengajukan hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *job performance*.

### **2.5.2 *Islamic Work Ethics* dengan *Intrinsic Motivation***

*Islamic work ethic* memberikan pandangan ketentuan baik maupun buruk yang berlandaskan agama Islam dalam Nasution *et al.*, (2020) pandangan Beekun (2004). Dalam penelitian Rachmawati dan Sudarma (2016) menampilkan dalam perusahaan tekstil aspek *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan terhadap kenaikan *intrinsic motivation* karyawan. Hasil ini serupa dengan penelitian Shoim *et al* (2019) pada perusahaan gas yakni pengaplikasian *Islamic work ethic* mampu memberikan pengaruh terhadap terdapat aspek *intrinsic motivation* karyawan. Perbedaan objek penelitian yang telah dipaparkan pada uraian di atas dan menunjukkan hasil yang identik, sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H2: Terdapat pengaruh *islamic work ethics* terhadap *intrinsic motivation*



### **2.5.3 *Intrinsic Motivation* dengan *Job performance***

*Intrinsic motivation* merupakan sebuah sikap dalam bekerja terkait individu dalam menjalani prosesnya dengan membawa sebuah tujuan ataupun prinsip menurut Thomas, Kenneth W. (2010). Sikap seperti ini dalam bekerja mampu menumbuhkan *performance* bekerja hal ini disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Adriyanto (2022). Kemudian, hal ini didukung oleh penelitian lain dengan objek berbeda yang menunjukkan hasil signifikan, apabila pekerja mengimplementasikan sikap *Intrinsic motivation* akan mempengaruhi *job performance* menurut penelitian Kalhoro., *et al* (2017). Namun terdapat perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dan Kustiawan (2022) yang menyatakan hasil dari variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* tidak berpengaruh signifikan, terdapat gap penelitian yang telah dipaparkan pada uraian di atas maka, peneliti mengajukan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Job performance*

#### **2.5.4 Islamic Work Ethics (IWE) dengan Job performance melalui dimediasi oleh Intrinsic Motivation**

*Intrinsic Motivation* Sebuah kegiatan yang berlandaskan atas kepuasan diri, bukan atas faktor dari luar diri (penghargaan, hadiah). Wiersma (1992) dalam Priyatama A (2021). Penelitian Ud din *et al*, (2019) menunjukkan hasil pengujiannya bahwa hubungan aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *Job performance* yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* berpengaruh signifikan positif. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nurfaizi, M. *et al*. (2022) bahwa hubungan aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *Job performance* yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* tidak dapat mempengaruhi.

H4: Terdapat pengaruh tidak langsung *Islamic Work Ethics (IWE)* yang dimediasi *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan cara untuk mempelajari metode ilmiah yakni dengan melihat tahapan dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menggabungkan cara berpikir rasional dan empirik dengan membangun jalur penghubung yang berupa pengajuan hipotesis menurut Syahrudin dan Salim (2012). Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif memiliki tujuan dalam bidang ilmu pengetahuan untuk mengembangkan dan mendalami teori yang telah ada serta menemukan sesuatu dengan tujuan mengisi kekosongan yang ada. Klasifikasi penelitian ini berbasis penelitian survei, penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yakni berisikan beberapa pertanyaan yang terstruktur secara baku (Prasetyo & Jannah, 2005).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bogor yang merupakan kawasan Kota Satelit. SIMANTU (Sistem Manajemen Pengetahuan) sebuah *website* Kementerian PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) keberadaan Kota ini berfungsi sebagai penunjang hidup untuk keseharian kota besar, dalam penelitian ini Kota Bogor merupakan penunjang kehidupan untuk keseharian pada daerah administratif Jakarta yang merupakan Ibukota Indonesia. Lokasi ini diambil dengan memikirkan bahwa Kota Bogor memiliki kontribusi penting karena penghuni Kota Satelit umumnya melakukan mobilitas ke Ibu Kota sebagai pekerja.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan sebuah *universe* yakni sebagai keseluruhan dari objek yang akan diteliti, populasi dapat mencakup berbagai aspek baik benda hidup maupun sebaliknya menurut Syahrums dan Salim (2012). Populasi dalam penelitian ini merupakan Freelance dalam bidang kreatif pada Kota Bogor. Peneliti telah mengetahui jumlah populasi atau disebut populasi infinitive atau populasi yang tak terhingga (Wijaya, H. 2020).

#### 2. Sampel

Sampel merupakan komponen dari populasi yang menjadi objek penelitian, dalam penerapannya memiliki regulasi yaitu sampel yang digunakan dapat representatif terhadap populasi menurut Syahrums dan Salim (2012). Populasi penelitian ini adalah Masyarakat di Kota Bogor yang berprofesi sebagai freelancer di bidang kreatif. Peneliti menggunakan rumus Paul Leedy's untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini oleh Suharsimi (2013) dalam Hassan Faridah *et al* (2019) rumus ini membuat perhitungan menjadi efisien sehingga diperoleh sampel sebanyak 112 responden.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan Teknik *Judgmental sampling (purposive sampling)* yakni digunakan untuk memilih parameter khusus terhadap sampel, terutama orang-orang yang dianggap ahli (Prasetyo & Jannah, 2005). Pertimbangan peneliti untuk menentukan kriteria dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Masyarakat berdomisili di Kota Bogor.
- 2) Berprofesi sebagai *Freelance* dan telah melaksanakan *project*.
- 3) Berfokus pada *project* di ruang lingkup kreatif.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

#### a) Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikolektifkan, diolah serta disajikan oleh peneliti dari sumber utama yang dapat berupa kata-kata maupun tindakan menurut Sugiyono (2019) yang dikutip oleh (Sudarmanto *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini data tersebut didapatkan dari kuesioner yang dilandaskan oleh sampel yang ditentukan sebelumnya.

#### b) Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data penyempurna yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data utama (primer) yakni berupa buku-buku, makalah, dokumen pribadi maupun resmi (Sudarmanto *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini data tersebut didapatkan dari literatur yang relevan dengan variabel dan objek ditentukan sebelumnya.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara seperti, observasi (mengamat), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi atau gabungan keempatnya (Sudarmanto *et al.*, 2021). Teknik yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner (angket) dan google form berisikan pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel menurut Syahrudin dan Salim (2012) merupakan sebuah bentuk abstraksi yang memerlukan penafsiran ke sesuatu hal yang lebih praktis serta akan mampu menjadi hasil dari objek penelitian. Berikut definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian:

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Merupakan variabel yang mampu mempengaruhi atau yang dapat menjadi sebab perubahan dari variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Islamic Work Ethics (IWE) (X)*. *Islamic Work Ethics*

(IWE) memiliki pengertian, yakni sebuah karakter dan kebiasaan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan yang terpancar dari dalam system keimanan/Aqidah Islam yang merupakan landasan prinsip hidup yang diterapkan seseorang (Desky H., 2014).

## 2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi berubah disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Job performance* (Y). *Job performance* merupakan sebuah tindakan/ perilaku dari pekerja yang selaras dengan tujuan organisasi dan menjadi sebuah penilaian untuk menentukan apakah organisasi mampu mewujudkan tujuan yang diinginkan (Gong *et al.*, 2019).

## 3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis berpotensi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen secara tidak langsung. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Intrinsic Motivation* (Z). *Intrinsic Motivation* ialah sebuah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya berada dalam diri tidak terpengaruh maupun terpicu dari dorongan di luar diri untuk melakukan sesuatu (Prihartanta W., 2015).

**Tabel 2.1**

### **Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b>	<b>Item</b>
<i>Islamic Work Ethics</i> (IWE), Chanzanagh <i>et al.</i> , (2011)	<i>Work Intention</i>	Yang dimaksud <i>Work Intention</i> dalam penelitian ini, yakni menunjukkan niat untuk menjalankan sebuah pekerjaan termasuk didalamnya meliputi sasaran atau target yang diinginkan untuk tim dan untuk	1. Mampu memahami kemampuan diri untuk dapat membantu dalam merencanakan langkah yang ditentukan. 2. Menentukan jenjang karir yang perlu

		personal, yaitu bagian dari amal saleh	ditempuh untuk mampu menelaraskan kualifikasi diri dengan kesempatan kerja yang dapat diraih.
	<i>Trusteeship</i>	Konsep <i>Trusteeship</i> Dalam penelitian ini merupakan konsep untuk mengelola dan melaksanakan tugas tertentu dalam organisasi.	Pihak manajemen mampu merespon kepada pekerja dan pelanggan terkait ide, prinsip dan tantangan.
	<i>Work Type</i>	<i>Work Type</i> dalam penelitian ini tentang memahami secara jelas mengenai hal ini untuk menyesuaikan dengan prinsip dan kemampuan individu.	Kapabel untuk mengklasifikasikan jenis pekerjaan dengan keterampilan yang dipunyai pekerja.
	<i>Work for Islamic Ummah</i>	Pada penelitian ini, menentukan jalur karir berfokus kepada prinsip dan tanggung jawab secara penuh untuk mengidentifikasi risiko untuk individu dan perusahaan.	Pekerja memiliki parameter untuk mampu melaksanakan manajemen resiko dari setiap pekerjaan yang disepakati sebagai bentuk antisipasi diri.
	<i>Justice and Fairness</i>	Penelitian ini melihat bahwa <i>justice and fairness</i> semua orang merupakan hal yang penting sehingga melakukan transparansi dalam bekerja merupakan bentuk parameter apakah perusahaan memiliki tata Kelola yang baik atau sebaliknya.	Sebuah pedoman bagi pekerja menilai apakah perusahaan mampu mempekerjakan karyawan secara baik dan menjunjung kesetaraan.
	<i>Cooperation and Collaboration</i>	Penelitian ini memiliki pandangan bahwa <i>Cooperation and Collaboration</i> akan meningkatkan produktivitas	Pekerja merasakan mampu untuk bekerja dengan kemampuannya untuk kolaborasi,

		tim dan perusahaan.	memberikan inovasi dan mengambil resiko.
	<i>Work as the Only Source of Ownership</i>	Pada penelitian ini bekerja merupakan jalan utama dan satu-satunya dalam sistem mendistribusikan kekayaan baik secara material maupun nonmaterial.	Pekerja mampu menjadikan pekerjaannya untuk menjadi sumber mata pencaharian dan memperkaya <i>skill</i> .
<i>Job performance,</i> Mathis and Jackson (2006) dalam Sabita <i>et al., (2019)</i>	<i>Work quality</i>	Penelitian ini menggunakan persepsi karyawan bagaimana kualitas karyawan dalam dunia kerja.	Pekerja percaya bahwa kualitas pekerjaan merupakan pondasi utama dalam kesuksesan bisnis.
	<i>Work quantity</i>	Penelitian ini menggunakan persepsi karyawan bagaimana kuantitas kegiatan yang ditugaskan.	Pekerja memiliki prinsip bahwa produktivitas karyawan mampu merealisasi hasil pekerjaan.
	<i>Timeliness</i>	Penelitian ini melihat faktor ketepatan waktu terkait kegiatan yang ditugaskan.	Kemampuan pekerja untuk menguasai manajemen waktu dengan menyusun skala prioritas.
	<i>Effectiveness</i>	Faktor ini terkait parameter dalam bekerja sebagai kunci perkembangan dalam profesi	Kemampuan pekerja dalam mendelegasikan tugas dan menikmati pekerjaan dengan mempertimbangkan tugas-tugas dengan baik.
<i>Intrinsic Motivation,</i> (Deli <i>et al., 1999</i> ) dalam Jhantasana C. (2021)	<i>Achievement</i>	Sebuah pencapaian berharga selama berkarir sebagai tolak ukur kinerja serta kemampuan yang dimiliki pekerja.	Pencapaian kerja sebagai bahan untuk refleksi serta menunjukkan kelayakan diri dalam dunia profesional.



	<i>Recognition</i>	Kemampuan untuk menciptakan ikatan antara pekerja dengan perusahaan agar dapat saling menumbuhkan <i>respect</i> .	Pemberian <i>feedback</i> yang dilakukan secara berkala.
	<i>Work-itself</i>	Metode ini berfokus kepada penerimaan rancangan organisasi sehingga menumbuhkan motivasi pekerja berkontribusi dalam pemenuhan rencana.	Pekerja mampu menyelesaikan tugas penting dan berkontribusi dengan visi dan misi organisasi.
	<i>Responsibility</i>	Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dengan sanggup mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.	Memahami standar atau kemampuan ideal dalam tugas untuk menyelesaikannya.
	<i>Advancement</i>	Sebuah proses pekerja untuk berkembang dan mampu berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan.	Pekerja memperoleh peningkatan dalam aspek keahlian, tanggung jawab serta penghasilan.

Sumber: diolah peneliti (2023)

### 3.8 Skala Pengukuran

Alat ukur pada penelitian membawa peranan penting dalam menentukan mutu sebuah penelitian, karena penentu dari validitas data yang diperoleh dapat menentukan kualitas alat ukur yang digunakan. Panduan ini bisa dijadikan pedoman pengujian validitas isi dalam pembuatan alat ukur di Indonesia. Memiliki panduan penilaian dapat membantu korelevan pernyataan terhadap definisi konseptual dan prosesnya dalam penilaian kuantitatif terhadap alat ukur (Ihsan, 2016). Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran. Skala Likert berisikan pernyataan sistematis untuk digunakan menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu terhadap pernyataan tertentu (Prasetyo & Jannah, 2005). Dalam penelitian

ini, tanggapan jawaban dapat diberikan penilaian dengan skor seperti yang dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.9 Analisis Data

Penelitian kuantitatif, memakai pendekatan analisis data menggunakan perhitungan untuk memecahkan masalah dan menguji hipotesis. Memberikan sebuah kesimpulan/ inferensi melalui pendekatan statistik yang tepat berdasarkan uji hipotesis yang disajikan (Nuryadi et al., 2017).

### 3.10 Partial Least Square (PLS)

Setelah menyimak desain penelitian serta hipotesis, Dalam penelitian ini, *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 untuk menganalisis data. Partial Least Square (PLS) adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang membantu peneliti dalam menganalisis variabel yang tidak dapat diobservasi yang diukur secara langsung menggunakan variasi indikator (Sholihin dan Ratmono, 2020). Analisis PLS-SEM digunakan untuk sebagian besar model struktural yang memiliki efek dimediasi. Adapun pertimbangan lain peneliti memilih metode tersebut, yaitu:

- 1) Mampu menghasilkan estimasi meskipun sampel yang digunakan tergolong kecil.
- 2) Memiliki efektivitas tinggi dalam efek mediasi dan mampu mengidentifikasi potensi objek dari efek mediasi.

- 3) Kemampuan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten dan perkembangan variabel baik dalam cara yang formatif maupun reflektif menurut Wong (2019).

Peneliti dalam menguji penelitian menggunakan Teknik *Partial Least Square* dengan aplikasi Smart PLS 3.3.7. Prosedur penelitian menggunakan analisis ini merujuk kepada Hair *et al* (2017) dalam Sholihin dan Ratmono (2021) terdapat 7 tahapan yakni:

- Melakukan spesifikasi model jalur (*path model*)
- Melakukan spesifikasi model pengukuran
- Memperhatikan kolektivitas serta *screening* data
- Memperhatikan prediksi Model SEM PLS
- Menguji hasil dari pengujian model pengukuran
- Menguji hasil dari pengujian model struktural
- Interpretasi hasil dan menghasilkan konklusi

### 3.9.1 Uji Spesifikasi Model

#### a. Outer Model

*Outer Model* umumnya disebut dengan *measurement model* yang bermakna setiap unit indikator berkaitan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2011) dalam Musyaffi *et al.*, (2022). Willy Cahyadi (2022) menerangkan penggunaan model ini sebagai penilaian atau validitas serta reliabilitas untuk sebuah konstruk laten. Dalam *model* ini PLS SEM memperhitungkan *convergent validity* dengan berhadapan pada nilai indikator atas korelasi antara *score item* dengan *construct score*. *Outer model*, semakin tinggi korelasinya ditandai oleh semakin erat hubungan diantara sebuah indikator dengan variabel latennya terkait penerimaan nilai *outer* > 0,7 maka dapat diterima sementara nilai ditolaknya *outer* adalah < 0,4 menurut Hair *et al.*, (2014) dalam (Gio *et al.*, 2022).

b. Uji Validitas

Validitas merujuk pada alat ukur/ instrumen untuk mengukur konsep secara tepat atau cermat dengan mengukur pada apa yang seharusnya diukur Yamin Sofyan (2021). Dalam pengukurannya memerlukan pertanyaan validitas atau kuesioner dengan ketentuan: jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka skor butir pertanyaan valid, apabila sebaliknya maka, butir pertanyaan tidak valid menurut Ghozali (2016) dalam Jufrizen (2022).

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilaksanakan untuk melihat keakuratan data dapat diandalkan atau bersifat tangguh Darma Budi (2021). Pernyataannya ini juga dinyatakan Supriadi I. (2022) uji reliabilitas berfungsi untuk membuktikan ketepatan dari konstruk penelitian. Uji Reliabilitas ini menggunakan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan taraf yang signifikan pada penelitian. hubungan antar variabel laten (model struktural) yang menggambarkan keterkaitan antar variabel laten dengan menggunakan teori penelitian substantif. Dalam menguji reliabilitas dengan menguji butir-butir yang ada pada instrumen dengan Teknik tertentu yang mengacu pada *cornbach alpha* ( $\alpha$ ), variabel dikatakan reliabel apabila *cornbach alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,7 (Ghozali, 2016) dalam Riyanto & Hatmawan (2020).

d. Inner Model

*Inner model* umumnya disebut *structural model* yang menunjukkan antara variabel laten berlandaskan pada teori yang menjadi acuan dan atau substansi dalam penelitian Musyaffi *et al.*, (2022). Dalam *model* ini dilakukan dengan fokus kepada nilai  $R^2$  pada konstruk laten endogen (Trijayanti U., *et al.*, 2022). *Model* ini memberikan kontribusi informasi terhadap uji *goodness fit model* yang didasarkan pada *R-square*, untuk menguji hipotesis penelitian diperlukan uji  $t$  yakni dapat melihat ukuran estimasi pengaruh variabel eksogen

terhadap endogen dengan nilai *original sampel* yang merupakan koefisien jalur (Riyanto & Hatmawan, 2020). Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan melihat laporan *Bootstrap – path coefficient* yang ditampilkan. Pengukuran dapat dilakukan dengan membandingkan *t statistic* > *t table*, maka terdapat pengaruh signifikan dan membandingkan *p value* < 0.05, maka terdapat pengaruh signifikan (Arkas & Herlina, 2022).

### **3.9.2 Uji Mediasi**

Baron dan kenny (1986) mengemukakan dalam Sari dan Yassa (2020) terdapat empat langkah dalam menguji mediasi yakni, menampilkan bahwa terdapat korelasi antara variabel X terhadap variabel Y, kedua Variabel Y memiliki korelasi terhadap variabel mediasi, ketiga Variabel X memiliki korelasi terhadap variabel mediasi, dan yang terakhir variabel mediasi menunjukkan bahwa mampu memediasi variabel X dengan Y.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN**

#### 4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

##### 4. 1. 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pusat Kota Bogor terletak di sebelah selatan Pelabuhan Sunda Kelapa (Jakarta) sejak dahulu Kota Bogor merupakan wilayah penting hingga saat ini sebagai salah satu bagian wilayah dari provinsi Jawa Barat, Kota Bogor merupakan kota penyangga Ibu Kota Negara Indonesia. Kedudukan topografis Kota Bogor di tengah-tengah wilayah Kabupaten Bogor serta lokasinya yang dekat dengan Ibu Kota Negara, merupakan potensi yang strategis untuk perkembangan dan pertumbuhan ekonomi. Adanya Kebun Raya yang didalamnya terdapat Istana Bogor di Pusat Kota, merupakan tujuan wisata, serta kedudukan Kota Bogor diantara jalur tujuan wisata Puncak-Cianjur juga merupakan potensi yang strategis bagi pertumbuhan ekonomi.

Kota Bogor membagi kecamatan sebesar 6 bagian, yaitu Wilayah Bogor Selatan, Bogor Utara, Bogor Timur, Bogor Barat, Bogor Tengah serta Tanah Sareal. Penduduk Kota Bogor memiliki penduduk sebanyak 1.052.359 jiwa, kepadatan Kota Bogor yang tertinggi berada pada Bogor Tengah dan yang terendah pada Bogor Selatan.

Bogor Tengah, merupakan bagian dari wilayah di Kota Bogor dengan jumlah jiwa 110.165 jiwa. Dalam merespon perkembangan situasi dan kondisi untuk tujuan pemberdayaan manusia pemerintah wilayah Bogor Tengah aktif memberikan kegiatan-kegiatan edukatif serta pelatihan ke masyarakat.

Bogor Selatan, memiliki 16 kelurahan dengan kepadatan penduduk sebesar 184.879 jiwa laki-laki dan sejumlah 95.026 jiwa

perempuan sampai dengan Bulan Desember 2020, penduduk wilayah ini didominasi oleh usia muda dengan jumlah yang signifikan. kondisi sosial dan ekonomi terdiri dari 3.136 pelaku usaha yang meliputi perkantoran, perdagangan serta jasa.

Bogor Utara, wilayah ini memiliki luas 1.772 Ha yang memiliki kepadatan 88 Jiwa/Ha yang terdiri dari 152.973 jiwa. Wilayah ini aktif dalam memberikan kegiatan pembangunan terutama UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) karena wilayah ini memiliki sekitar 9000 ribu pelaku UMKM.

Bogor Timur, dihuni oleh 104.33 ribu jiwa atau sekitar 10% dari total populasi di Kota Bogor. Dalam Data BPS menyatakan bahwa wilayah ini memiliki dominasi kesejahteraan tingkat 2 sebesar 43.18% pada laporan tahun 2016.

Bogor Barat merupakan wilayah Kota Bogor dengan luas wilayah 32.85 km<sup>2</sup>. Bogor Barat dihuni oleh 99.194 laki-laki dan 96.412 perempuan dan tersebar secara merata di tiap wilayah yang menjadi bagian Bogor Barat. Wilayah ini memiliki lahan pemukiman, perkantoran, perdagangan, industry, pariwisata dan lain-lain.

Tanah Sareal diketahui memiliki luas wilayah sebesar 1.970 Ha, berdasarkan laporan administrasi kependudukan pada tahun 2019 Tanah Sareal memiliki keadaan demografis sebanyak 184.990 jiwa. Pada bagian tingkat telekomunikasi pada wilayah ini dalam laporan BPS 2021, Tanah Sareal memiliki kondisi yang baik dinilai dari pembangunan menara telepon seluler (BTS), jumlah operator serta kekuatan sinyal.

#### 4.1. 2. Gambaran Umum Freelancer

Pada buku Aharon Tziner *et al* (2022) beliau mengutip Ozimek (2021) yang memaparkan *Freelancer* didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja secara individual dan berfokus kepada proyek atau pendukung secara *temporary*, menurut Kitching dan

Smallbone (2012) *Freelancer* merupakan seorang *self-employed* yang bekerja sesuai dengan prinsip personal dengan bekerja sama oleh seorang klien dari organisasi maupun personal berbasis kontrak serta bekerja menjadi seorang *freelance* termasuk golongan pekerjaan primer maupun sekunder. Melansir dalam buku 100 Ekonom Indonesia yang mengutip penelitian Accenture (2017) bahwa perkembangan teknologi mampu berpotensi kepada tingkat produktivitas tenaga kerja, hal ini selaras dengan kehadiran fenomena *freelancer* yang bertepatan dengan perkembangan digitalisasi, fenomena pekerjaan ini di Pemerintahan Amerika Serikat disebut *gig economy*. Menjadi seorang *freelance* merupakan pekerjaan yang mengalami pertumbuhan pesat, Forbes dalam situsnya berargumen beberapa alasan terkait gejolak peminatan dalam bidang *freelancer* berikut pemaparannya:

- *Digital Nomad* menjadi hal yang lazim, Perusahaan bahkan pemerintahan di beberapa negara telah membentuk pola masyarakat untuk dapat bekerja dimanapun sehingga dapat dilakukan secara fleksibel.
- Terdapat krisis biaya hidup sehingga perusahaan melakukan penurunan gaji, hal ini mendorong pekerja mencari dukungan saluran ekonomi dengan melakukan pekerjaan secara mandiri.
- Konflik ekonomi yang mengakibatkan perekrutan terhadap pekerjaan *full-time* menurun sehingga meningkatnya kompetitif antar pekerja.
- *Freelancer* diprediksi mampu menjadi pekerjaan yang dapat merespon masa depan. Hal-hal yang telah dipaparkan merupakan faktor yang mampu berkontribusi terhadap kenaikan minat masyarakat untuk bekerja *freelance*.



Fenomena pekerjaan ini merupakan sebuah hal yang memiliki daya tarik tersendiri terutama dalam bidang industri kreatif karena berkontribusi terhadap penciptaan pesan dalam bentuk konten serta dalam proses menghasilkan produk acap kali turut berelasi dengan perangkat teknologi dalam Jandy dan Agusly (2021). Disebutkan dalam karya Bernard Marr (2023) segmen pasar ekonomi *freelancer (gig economy)* didominasi oleh pekerja kreatif dan intelektual. Dalam pangsa pasar Indonesia bidang kreatif merupakan jenis usaha yang memiliki popularitas terkini menurut Budi *et al* (2023) pemerintah turut memberikan dukungan terhadap perkembangan industri kreatif untuk dapat merespon peluang pasar. Berbagai bidang usaha yang hadir dalam bidang kreatif yakni:

- *Fashion Designer*
- Penulis
- *Copywriter*
- Pelukis dan lainnya.

Berdasarkan publikasi Kemenkraf yang di kutip oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia tercatat tahun 2019 bahwa segmen ekonomi kreatif telah menyumbangkan sebesar Rp. 1.153,4 Triliun PDB Nasional, pemerintah menyatakan bahwa akan konsisten melakukan peberdayaan dan pertumbuhan potensi ekonomi kreatif karena mampu menopang pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia.

### **5.1. 3. Gambaran Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini, keseluruhan sampel diambil sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh peneliti, yaitu pekerja *freelance* di Kota Bogor yang bekerja dalam industri kreatif.

Berikut ini merupakan deskripsi singkat profil responden berdasarkan jenis kelamin

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Wanita	86	76.8%
Pria	26	23.2%
<b>Total</b>	112	100

Sumber Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 4.1 dipaparkan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dalam hal ini diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin wanita sejumlah sebanyak 86 responden sebesar 76.8%, sedangkan responden pria berjumlah 26 responden sebesar 23.2%. Hal ini menjadi sebuah indikasi bahwa pekerja *freelance* dalam bidang kreatif didominasi wanita.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Berikut ini merupakan pemaparan profil responden berdasarkan dengan Domisili:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili**

Domisili	Jumlah	Presentase (%)
Bogor Timur	47	42%
Bogor Barat	18	16.1%
Bogor Utara	16	14.3%
Bogor Selatan	12	10.7%
Tanah Sareal	10	8.9%

Bogor Tengah	9	8%
<b>Total</b>	112	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 4.2 menjelaskan terkait responden berdasarkan domisili. Dalam hal ini diketahui bahwa responden dengan domisili terbanyak pertama yaitu Bogor Timur sejumlah 47 responden sebesar 42%, sedangkan responden pekerja dengan tingkatan yang paling sedikit berada di Bogor Tengah berjumlah 9 responden sebesar 8%. Hal ini menjadi sebuah indikasi bahwa pekerja *freelance* dalam bidang kreatif didominasi oleh wilayah Bogor Timur.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Karakter Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18 – 26 Tahun	76	67.9%
27 – 40 Tahun	10	8.9%
41 Tahun>	26	23.2%
Total	112	100%

Sumber Data diolah peneliti (2023)

Berikutnya merupakan tabel pekerja *freelancer* berdasarkan usia. Kategori didominasi pada usia 18-26 tahun persentase pekerja sebesar 67.9% selanjutnya, katagori usia 27-40 tahun persentase pekerja sebesar 8.9% dan persentase pada usia 41 tahun> sebesar 23.2%. Berdasarkan pemaparan tabel di atas didapati bahwa usia dengan rentang umur 18-26 tahun didominasi oleh usia produktif muda atau termasuk dalam

golongan Gen Z yakni golongan yang berkelahiran 1997 – 2012 berdasarkan *Pew research*.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Bekerja

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Bekerja**

Durasi Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
<1 Tahun	53	47.3%
1 – 2 Tahun	20	17.3%
3 Tahun>	39	34.8%
Total	112	100%

Sumber Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas durasi bekerja tergolong oleh 3 katagori yaitu, <1 tahun, 1-2 tahun, dan 3 tahun lebih, untuk pekerja dengan durasi bekerja <1 tahun presentasinya 47.3%, kemudian dengan rentang umur 1-2 tahun presentase bekerjanya adalah 17.9% dan untuk persentase bekerja 3 tahun> sebesar 34.8%. Diketahui dari tabel di atas bahwa pekerja *freelancer* didominasi oleh pekerja *freelancer* di Kota Bogor yang telah bekerja kurang dari 1 tahun.

#### 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan kuesioner pada penelitian yang telah diisi oleh responden mendapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Pandangan Responden Mengenai *Islamic Work Ethic***

No	Pertanyaan	Skor yang Diperoleh Dari Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	RR (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Rata-Rata Skor
1	X1.1	0	0	2	2	16	14	40	36	54	48	4.3
2	X1.2	1	1	1	1	11	10	45	40	54	48	4.34
3	X1.3	0	0	1	1	10	9	40	36	61	54	4.43
4	X1.4	0	0	2	2	7	6	40	36	63	56	4.46
5	X1.5	0	0	1	1	7	6	45	40	59	53	4.44
6	X1.6	0	0	0	0	5	4	45	40	62	55	4.5
7	X1.7	0	0	0	0	5	4	43	38	64	57	4.52
8	X1.8	0	0	0	0	3	3	42	38	67	60	4.57

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.5 terkait pandangan responden mengenai *islamic work ethic* memperlihatkan hasil bahwa indikator X1.8 mempunyai skor rata-rata tertinggi sebesar 4.57. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel *islamic work ethic* terkait tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya yang mampu memberikan penghasilan dan juga mengembangkan kemampuan diri individu karyawan, mendapatkan hasil tanggapan cukup baik. Sedangkan indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada X1.1 yaitu sebesar 4.3 terkait pemahaman diri karyawan mampu memberikan arah dan prinsip karyawan dalam bekerja sebagai *freelance* di bidang kreatif dinilai cukup rendah oleh responden.

**Tabel 4. 6**  
**Pandangan Responden Mengenai *Job Performance***

No	Pertanyaan	Skor yang Diperoleh Dari Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	R R (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Rata-Rata Skor
1	Y1.1	0	0	2	1.7	8	7.14	46	41.0	56	50	4.39
2	Y1.2	0	0	2	1.7	6	5.36	38	33.9	66	58.9	4.5
3	Y1.3	0	0	3	2.6	5	4.46	50	44.6	54	48.2	4.38
4	Y1.4	0	0	0	0	6	5.36	44	39.2	62	55.3	4.5

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.6 terkait pandangan responden mengenai *job performance* memperlihatkan hasil bahwa indikator Y1.2 dan Y1.4 mempunyai skor rata-rata tertinggi sebesar 4.5. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel *job performance* terkait tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya bahwa produktivitasnya dapat memberikan dampak pada hasil kerja serta karyawan mampu memberikan *feedback* terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, mendapatkan hasil tanggapan cukup baik. Sedangkan indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada Y1.3 yaitu sebesar 4.38 terkait anggapan bahwa kemampuan manajemen waktu dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja dinilai cukup rendah oleh responden.

**Tabel 4. 7**  
**Pandangan Responden Mengenai *Intrinsic Motivation***

No	Pertanyaan	Skor yang Diperoleh Dari Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	RR (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Rata- Rata Skor
1	Z1.1	1	0.8	1	0.8	7	6.25	39	34.8	64	57.1	4.46
2	Z1.2	0	0	1	0.8	2	1.79	39	34.8	64	57.1	4.55
3	Z1.3	0	0	0	0	4	3.57	41	36.6	67	59.8	4.56
4	Z1.4	1	0.8	0	0	4	3.57	46	41.0	62	55.3	4.46
5	Z1.5	0	0	0	0	4	3.57	46	41.0	62	55.3	4.51

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.7 terkait pandangan responden mengenai *intrinsic motivation* memperlihatkan hasil bahwa indikator Z1.3 mempunyai skor rata-rata tertinggi sebesar 4.56. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel *intrinsic motivation* terkait pemaksimalan kontribusi dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan, mendapatkan hasil tanggapan cukup baik. Sedangkan indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada Z1.1 dan Z1.4 yaitu sebesar 4.46 terkait tanggapan bahwa aspek prestasi kerja membantu karyawan untuk mengukur kemampuan diri serta tanggapan karyawan dapat bertumbuh dalam pekerjaan secara keterampilan, peluang dan relasi, dinilai cukup rendah oleh responden.

#### 4.3. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hubungan antara variabel eksogen dan endogen ditunjukkan dari model teoritis yang telah dibentuk dalam kerangka konseptual yang telah kemudian Digambar dalam sebuah diagram alur. *Outer Model* didefinisikan sebagai karakteristik konstruk dengan variabel manifestasinya. *Outer Model* diuji

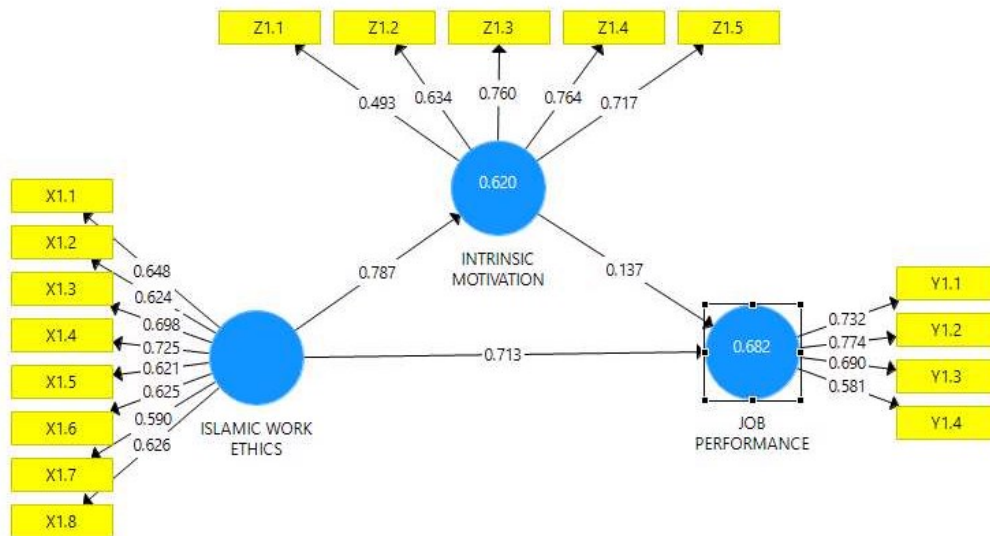
dengan tiga kriteria menurut Sukaatmadja *et al* (2022), yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

#### 4.3.1 Uji Validitas

##### a. Convergent Validity

*Convergent Validity* merupakan tingkatan sebuah indikator yang mempunyai korelasi positif untuk konstruk yang sama. *Convergent Validity* dievaluasi menggunakan *outer loadings* dari setiap indikator dan *Average Variance Extracted* (AVE) menurut Sholihin dan Ratmono (2021).

**Gambar 4.1**  
***Outer Loadings***



Sumber: *Output SmartPLS*, data primer diolah peneliti, 2023



**Tabel 4.8**  
***Outer Loadings***

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
<i>Islamic Work Ethics</i>	X1.1	0.648	Valid
	X1.2	0.624	Valid
	X1.3	0.698	Valid
	X1.4	0.725	Valid
	X1.5	0.621	Valid
	X1.6	0.625	Valid
	X1.7	0.590	Valid
	X1.8	0.626	Valid
<i>Job Performance</i>	Y1.1	0.732	Valid
	Y1.2	0.774	Valid
	Y1.3	0.690	Valid
	Y1.4	0.581	Valid
<i>Intrinsic Motivation</i>	Z1.1	0.493	Tidak Valid
	Z1.2	0.564	Valid
	Z1.3	0.814	Valid
	Z1.4	0.820	Valid
	Z1.5	0.802	Valid

Sumber: *Output SmartPLS*, data primer diolah peneliti, 2023

Pada tabel 4. 8 dengan penggunaan PLS dalam menguji data dalam uji *Convergent Validity*. Hasil pada item X1.6 mengenai *Islamic work ethic* terkait pihak manajemen mampu memperlakukan karyawan secara baik, X1.7 terkait fleksibilitas partisipan dalam memberikan ide dan X1.8 terkait *benefit* karyawan dalam pekerjaan secara materil dan nonmateril, karena menyuguhkan korelasi yang rendah sehingga item harus dieliminasi. Kemudian, pada Y1.4 mengenai *Job Performance* terkait *feedback* kepada sebuah *project* hasil item yang rendah menjadikan nilai AVE tidak memenuhi 0,5 sehingga perlu dieliminasi. Selanjutnya, Z1.1 mengenai *Intrinsic motivation* terkait prestasi kerja sebagai alat prediksi kemampuan karyawan, kedua item menunjukkan nilai dinyatakan tidak valid karena nilai pada item tersebut berada  $< 0.5$ .

**Tabel 4. 9*****Average Variance Extracted (AVE)***

Indikator	Average Variance Extracted (Ave)
<i>Islamic Work Ethics</i>	0.509
<i>Job Performance</i>	0.611
<i>Intrinsic Motivation</i>	0.574

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4. 9 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.

b. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan tingkatan sebuah variabel laten atau yang mempunyai konstruk yang berbeda sebagaimana hasil dari penelitian empiris. *Discriminant Validity* dilakukan oleh pendekatan yakni *cross-loadings* menurut Sholihin dan Ratmono (2021).

**Tabel 4.10*****Cross Loading***

<i>r</i>		<i>Intrinsic Motivation</i>	<i>Islamic Work Ethics</i>	<i>Job Performance</i>
o	X1.1	0.419	<b>0.712</b>	0.598
s	X1.2	0.329	<b>0.710</b>	0.601
S	X1.3	0.428	<b>0.775</b>	0.649
u	X1.4	0.456	<b>0.772</b>	0.529
S	X1.5	0.511	<b>0.582</b>	0.430
u	Y1.1	0.465	0.625	<b>0.798</b>
m	Y1.2	0.515	0.616	<b>0.827</b>
b	Y1.3	0.226	0.617	<b>0.717</b>
e	Z1.2	<b>0.564</b>	0.403	0.409
r	Z1.3	<b>0.814</b>	0.439	0.418
S	Z1.4	<b>0.820</b>	0.522	0.332
S	Z1.5	<b>0.802</b>	0.439	0.401

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 4.11 nilai *cross loading*, dari *Islamic work ethic* dengan pengukuran indikator memiliki nilai  $X1.1 = 0.712$ ,  $X1.2 = 0.71$ ,  $X1.3 = 0.775$ ,  $X1.4 = 0,772$  dan  $X1.5 = 0.582$  nilai korelasi konstruk ini lebih tinggi dari yang lainnya sehingga dinyatakan variabel *Islamic work ethic* adalah valid. Adapun nilai variabel *job performance* adalah  $Y1.1 = 0.798$ ,  $Y1.2 = 0.827$  dan  $Y1.3 = 0.717$  nilai korelasi konstruk ini lebih tinggi dari yang lainnya sehingga dinyatakan variabel *intrinsic motivation* adalah valid. Adapun nilai variabel *job performance* adalah  $Z1.2 = 0.564$ ,  $Z1.3 = 0.814$ ,  $Z1.4 = 0.820$  dan  $Z1.5 = 0.802$  nilai korelasi konstruk ini lebih tinggi dari yang lainnya sehingga dinyatakan variabel *intrinsic motivation* adalah valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan dua uji yakni *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* merupakan sebuah indikator untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur mampu atau dapat dipercaya untuk diandalkan. Sedangkan untuk *cronbach's alpha* merupakan sebuah alat uji yang dipergunakan sebagai penguat hasil dari *composite reliability* untuk sebuah konstruk. Data dikatakan reliabel jika memiliki nilai uji *cronbach's alpha*  $>0.60$  dan dikategorikan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila memiliki nilai uji *composite reliability*  $>0.70$ .

**Tabel 4.12**  
**Construct Reliability and Validity**

Variabel	<i>Crounbach's Alpha</i>	<i>rho-A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Intrinsic Motivation</i>	0.741	0.745	0.841	0.574
<i>Islamic Work Ethics</i>	0.755	0.760	0.837	0.509
<i>Job Performance</i>	0.679	0.681	0.825	0.611

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil penelitian diatas menunjukkan 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.

#### 4.4. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* memperlihatkan hubungan antara variabel laten. Penilaian untuk model ini dilaksanakan melihat kriteria nilai dari *R-Square*. Nilai *R-Square* berkisar di antara 0 hingga 1, Adapun hasil dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

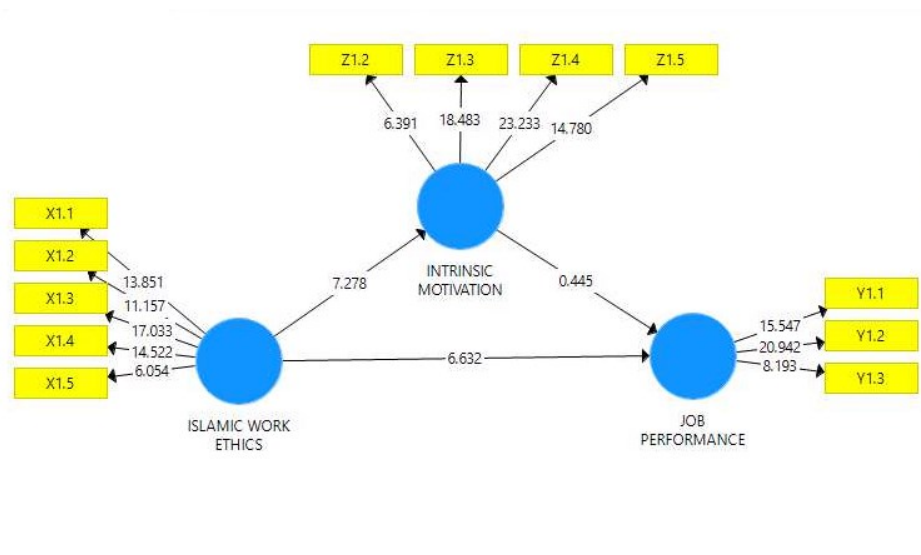
**Tabel 4.13**  
**R Square**

	<i>Crounbach's Alpha</i>	Presentase
<i>Intrinsic Motivation (Z)</i>	0.360	36%
<i>Job Performance (Y)</i>	0.631	63,1%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 mengenai *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 menunjukkan seluruh konstruk dengan eksogen (X) mempengaruhi Y sebesar 63,1% dan lainnya (36,9%) dipengaruhi oleh variabel lain.

**Gambar 4.2**  
***Bootstrapping***



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada gambar di atas secara masing-masing variabel memiliki pengaruh secara langsung terhadap *job performance*. Model pada gambar merupakan model koefisien jalur yang menunjukkan indikator pengaruh langsung sebuah variabel dalam mempengaruhi variabel yang dipengaruhi.

**Tabel 4.14**  
***Path Coefficients Bootsraping***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STEDEV )	<i>P</i> <i>Values</i>	Keterangan
<i>Islamic Work Ethics -&gt; Job Performance</i>	0.753	0.737	0.114	6.632	0.000	Signifikan
<i>Islamic Work Ethics -&gt; Intrinsic Motivation</i>	0.600	0.614	0.082	7.278	0.000	Signifikan
<i>Intrinsic Motivation -&gt; Job Performance</i>	0.065	0.088	0.147	0.445	0.657	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 memaparkan terkait pengaruh langsung antar variabel. 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 4.15**  
***Indirect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STEDEV )	<i>P</i> <i>Values</i>	Keterangan
<i>Islamic Work Ethics -&gt; Intrinsic Motivation - &gt; Job Performance</i>	0.039	0.059	0.098	0.399	0.690	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 memaparkan terkait *indirect effect* antar variabel. 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. Sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi yakni *intrinsic motivation* tidak mempengaruhi signifikan hubungan antara *Islamic work ethics* terhadap *job performance*.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data telah peneliti laksanakan sehingga, mampu dimanfaatkan untuk menjawab beberapa hipotesis yang telah dikemukakan pada penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini melihat nilai dari t-statistik dan nilai *p-value*. Apabila t-hitung lebih besar dari t tabel (1,960) dengan signifikansi 5% maka, terdapat pengaruh signifikan antara variabel. Hipotesis dinyatakan signifikan atau diterima apabila *p-value* < 0.05.

Merujuk hasil analisis data, maka ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi *intrinsic motivation* sebagai berikut:

- 1) Hipotesis terkait terdapat pengaruh pada *islamic work ethic* terhadap *job performance*

Pengaruh variabel *islamic work ethic* terhadap *job performance* memiliki nilai t-statistik sebesar 6.632 dan nilai *p-value*  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance* dinyatakan signifikan pada pekerjaan *freelancer* di bidang kreatif.

- 2) Hipotesis terkait terdapat pengaruh pada *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation*

Pengaruh variabel *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation* memiliki nilai t-statistik sebesar 7.278 dan nilai *p-value*  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation* dinyatakan signifikan pada pekerjaan *freelancer* di bidang kreatif.

- 3) Hipotesis terkait terdapat pengaruh pada *intrinsic motivation* terhadap *job performance*

Pengaruh variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* memiliki nilai t-statistik 0.445 yang nilainya kurang dari t tabel (1,960) dan nilai *p-value*  $0.657 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance* dinyatakan tidak signifikan pada pekerjaan *freelancer* di bidang kreatif.



- 4) Hipotesis terkait terdapat pengaruh pada *islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation*

Pengaruh variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* memiliki nilai t-statistik 0.399 yang nilainya kurang dari t tabel (1,960) dan nilai *p-value*  $0.690 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance* dinyatakan tidak signifikan pada pekerjaan *freelancer* di bidang kreatif.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa analisis pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation* adalah sebagai berikut:

##### 4.6.1. Pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance*

Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan pada hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel *islamic work ethic* terhadap *job performance* pada *freelancer* di bidang kreatif. Temuan ini memperkuat penelitian dari Astuti *et al* (2020), Raja *et al* (2020) dan Imam *et al* (2013) yang menyatakan bahwa pengaplikasian *Islamic work ethic* mampu berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance*. Akan tetapi hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro P. (2018) menyatakan bahwa pengaplikasian *Islamic work ethic* tidak mampu berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance*. Perbedaan hasil ini diasumsikan terjadi karena terdapat perbedaan subjek dan objek yang diteliti.

Pada indikator *work intention*, sikap seseorang bekerja menetapkan niatnya agar selaras dengan tim sebagai profesionalitas kerja maupun untuk diri individu yang melakoni sebagai bagian

pengembangan diri untuk tujuan personal, sudah dinilai baik. Hal ini terjadi karena sebagai seorang pekerja akan membantunya dalam transparansi tujuan tugas dan mampu untuk mengambil tindakan secara bijak karena telah memiliki prinsip yang jelas dengan pemahaman diri yang baik sebelum memulai bekerja.

Pada indikator *Trusteeship*, mengenai kepercayaan atau sikap amanah dalam merespon pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi dinilai responden baik. Perkara ini terjadi karena sebagai seorang individu *value* dari indikator ini dapat berkontribusi pada tujuan yang besar sehingga menjadikan seseorang individu memiliki kredibilitas tinggi, sehingga pekerja mampu menilai potensi diri berkembang pada profesi sebagai *freelancer* di bidang kreatif.

Pada indikator *work type*, terkait penyesuaian diri dari kemampuan individu dengan *type* kerja agar tercipta frekuensi yang selaras dalam bekerja sehingga memberikan pemahaman yang lebih dalam memaknai pekerjaan yang dilakoni dan hal ini dinilai dengan baik oleh responden. Hal ini dilihat karena responden mengerti akan kesempatan, tantangan dan resiko yang dihadapi dalam menjadi pekerja kreatif sebagai *freelancer*.

Pada indikator *work for Islamic ummah*, poin ini memaparkan terkait perspektif seseorang dalam memilih karir bukan hanya dari segi prestise namun, terkait pertanggungjawaban pekerja dengan diri, masyarakat serta alam semesta. Indikator ini mampu memberikan seorang pekerja andil dalam menentukan ide, prinsip serta kendala yang dihadapi dalam kerja karena pada poin ini seseorang bekerja bukan hanya untuk kepentingan diri namun perspektif yang lebih luas agar selaras dengan misi hidup yakni bermanfaat untuk sesama, untuk poin ini dinilai baik oleh responden.

Selanjutnya pada indikator *justice and fairness*, terkait keadilan dan ketetapan sikap yang diimplementasikan pada pihak manajemen untuk mempekerjakan seorang pekerja telah layak atau dinilai baik

oleh responden. Peran ini perlu diimplementasikan karena untuk menjunjung tinggi nilai kesejahteraan seseorang sebagai seorang pekerja dan menghargai manusia secara utuh, perilaku ini akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap budaya organisasi sehingga berpotensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Pada indikator *cooperation and collaboration*, terkait pemahaman bagaimana dapat bekerja sama sehingga menumbuhkan performa tim yang lebih baik karena dalam bekerja apabila menerapkan hal ini maka akan berfokus kepada mentalitas karyawan untuk saling *support* untuk meraih tujuan bersama. Responden telah menilai baik terkait hal ini karena responden menilai bahwa manajemen kantor mampu mendukung karyawan bertumbuh dalam segi hubungan kerja dengan memberikan karyawan *space* untuk berdiskusi terkait *project* yang dikerjakan.

Pada indikator *work as the only source of ownership*, terkait bagaimana seseorang memaknai kerja sebagai sumber untuk menghasilkan dan menyediakan kebutuhan baik untuk diri maupun komunitas. Responden menilai ini dengan baik, untuk mendistribusikan penghasilan atau harta benda memerlukan sebuah usaha dalam memperolehnya, usaha yang diperlukan sesuai dengan ketentuan dan norma yang tidak melanggar kebijakan. Hal ini dilakukan agar menjaga kemurnian nilai dari usaha yang dilakukan individu sebagai karyawan.

Pada pandangan Islam terkait *Islamic work ethic* memiliki sebuah substansi yakni sebagai seorang manusia diharuskan untuk menjunjung tinggi nilai dari sebuah etika dalam bekerja, seseorang dalam bekerja memerlukan niat untuk menjalankannya semata-mata karena Allah. Amanah yang dimandatkan oleh pekerja wajib dijalankan karena hal ini merupakan sikap dari seseorang yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits, sebagaimana firman Allah

dalam QS. Al-Bayyinah Ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS. Al-Bayyinah: 7)

Ayat tersebut menjelaskan terkait sikap seorang muslim yang beriman dan beramal saleh perlu memperhatikan cara kerja dan beribadah. Hal ini diperlukan karena Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang memiliki harga diri sehingga mereka perlu memiliki prinsip untuk dapat bekerja sesuai dengan pedoman-Nya dan menghasilkan *performance* kerja yang baik. Selaras dengan penelitian ini bahwa pekerja memperoleh refleksi nyata terkait sikap dari implementasi *Islamic work ethic* sehingga mampu mempengaruhi tingkat *job performance* yang optimal karena mengimplementasikan sikap-sikap yang dipaparkan sesuai dengan ketentuan-Nya.

#### 4.6.2. Pengaruh pada *Islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation*

Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan pada hasil penelitian ini adalah berpengaruh signifikan variabel *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation* pada *freelancer* di bidang kreatif. Hal ini mampu dimaknai bahwa *Islamic work ethic* mempunyai pengaruh terhadap *intrinsic motivation* pada *freelancer* di bidang kreatif. Dari pemaparan ini terdapat indikasi bahwa *Islamic work ethic* memiliki pengaruh yang kuat dan selaras untuk *job performance* dan *intrinsic motivation* melalui 7 indikator yang telah dipaparkan meliputi, *work intention, trusteeship, work type, work for Islamic ummah, justice*

*and fairness, cooperation and collaboration* dan *work as the only source of ownership* dinilai baik oleh responden.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Rachmawati dan Sudarma (2016) dan Shoim *et al* (2019) yakni terkait pengaplikasian *Islamic work ethic* mampu memberikan pengaruh terhadap terdapat aspek *intrinsic motivation* karyawan. Perbedaan objek penelitian yang telah dipaparkan pada uraian di atas menunjukkan hasil yang identik, selaras dengan hasil penelitian. *Islamic work ethic* diharapkan akan mampu menstimulus pekerja agar dapat menumbuhkan *intrinsic motivation*. Pada pandangan Islam terkait hal ini, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Najm Ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*Artinya: "Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya" (QS. An-Najm: 39)*

Berdasarkan ayat di atas maka umat muslim diperintahkan untuk melakukan berusaha dengan baik sesuai prosedur baik dalam masyarakat maupun agama agar mendapatkan apa yang di cita-citakan. Hal ini mencerminkan hipotesis ini seseorang akan mendapatkan manfaat dari hasil usahanya sendiri, manfaat yang didapat dapat tumbuh dari perasaan minat bahkan kebahagiaan dalam menjalankan proses bekerja.

#### 4.6. 3. Pengaruh pada *intrinsic motivation* terhadap *job performance*

Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan pada hasil penelitian ini adalah tidak berpengaruh signifikan variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* pada *freelancer* di bidang kreatif. Temuan ini memperkuat penelitian dari Panjaitan dan Kustiawan (2022) yang

menyatakan hasil dari variabel *intrinsic motivation* terhadap *job performance* tidak berpengaruh signifikan. Akan tetapi hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Adriyanto (2022) dan Kalhoro., *et al* (2017). menyatakan bahwa pengaplikasian *intrinsic motivation* terhadap *job performance* mampu berpengaruh secara signifikan. Perbedaan hasil ini diasumsikan terjadi karena terdapat perbedaan subjek dan objek yang diteliti.

Pada indikator *achievement*, mengenai sebuah hasil yang telah dicapai oleh individu maupun tim dalam lingkungan kerja. Pada hal ini responden menilai belum cukup baik terkait kemampuan dalam mengukur diri berdasarkan sebuah *achievement*. Hal ini dapat terjadi karena *achievement* dalam bekerja dapat memicu terkait stress yang berlebihan karena ketidakmampuan memenuhi target yang ambisius untuk sebuah *project*.

Pada indikator *recognition*, merupakan sebuah hal yang merujuk terhadap apresiasi atas kontribusi yang diberikan dapat dalam bentuk material maupun nonmaterial yang dinilai masih kurang baik oleh responden. Hal ini berpotensi terjadi karena dalam lingkungan kerja penilaian manajemen terhadap karyawan dapat terjadi bias karena berbagai faktor sehingga mampu memicu kondisi ketidakadilan dan persaingan yang tidak sehat dalam lingkungan kerja.

Pada indikator *work-itself*, mengenai seseorang mampu memaknai rasa puas dan bahagia yang bersumber dari proses bekerja bukan dari faktor eksternal sehingga individu mampu memperoleh nilai intrinsik dari pekerjaan yang dilakoni namun, hal ini masih dianggap kurang baik oleh responden. Peristiwa ini memungkinkan terjadi apabila pekerjaan dinilai oleh karyawan yang kurang variasi sehingga monoton dan memicu perilaku bosan dalam bekerja.

Pada indikator *responsibility*, hal ini merujuk kepada komitmen seseorang dalam menjalankan perannya sebagai karyawan atau pekerja sehingga menuntut profesionalisme serta integritas yang

dinilai masih kurang baik oleh responden. Hal ini memiliki kapasitas untuk terjadi karena pekerja melihat *responsibility* yang ditetapkan dalam pekerjaan memicu karyawan untuk menanggung beban yang berlebihan sehingga berakibat kepada kelelahan karena beban dirasa melebihi kapasitas individu pekerja.

Selanjutnya, Pada indikator *advancement* merujuk kepada perkembangan karir individu dalam sebuah organisasi atau industri yang dinilai masih kurang baik oleh responden. Hal ini mampu terjadi karena karyawan dapat mengalami transformasi yang masif dalam kehidupan professional sehingga berpotensi mengganggu kehidupan personal dari karyawan karena terdapat ekspektasi yang ditetapkan untuk individu yang dinilai kompeten dalam *project* yang dijalani.

Pada pandangan Islam terkait *intrinsic motivation* memiliki poin yakni mendorong seseorang untuk dapat bekerja selaras dengan nilai-nilai spiritual dan berfokus kepada pemuasan batin sehingga mendorong kepada tindakan yang positif yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Bayyinah Ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

*Artinya: "Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)" (QS. Al-Insyirah: 7)*

Berdasarkan ayat di atas maka umat muslim diperintahkan untuk bekerja secara totalitas dengan segenap jiwa dan raga sebagai bentuk cinta terhadap pekerjaan yang berfokus kepada perintah Allah dan perwujudan sebagai pengembangan diri untuk dirinya. Pada penelitian ini item terkait *achievement* terhadap bekerja masih dinilai

kurang. Hal ini mampu disebabkan dalam menumbuhkan *intrinsic motivation* Perusahaan berfokus kepada pencapaian yang besar namun, individu dalam bekerja berfokus kepada tugas yang spesifik sehingga memungkinkan skala pencapaiannya lebih kecil dan dampaknya tidak masif untuk Perusahaan sehingga *intrinsic motivation* dalam bekerja belum tumbuh optimal pada pekerja *freelancer*.

#### 4.6.4. Pengaruh pada *islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan langsung pada *islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation*. Dapat dimaknai bahwa melalui *intrinsic motivation*, *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. et al. (2022) menyatakan bahwa hubungan aspek *Islamic Work Ethics (IWE)* terhadap *Job performance* yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation* tidak dapat mempengaruhi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa terkait Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *job performance* dengan *intrinsic motivation* sebagai mediasi terhadap pekerja *freelancer* di bidang kreatif yang dilaksanakan secara kuantitatif dapat ditarik kesimpulan dan saran dari peneliti sebagai berikut:

#### 5.1. Kesimpulan

- 1) Terdapat pengaruh signifikan pada *Islamic work ethic* terhadap *job performance* pekerja *freelancer* di bidang kreatif. Hal ini disebabkan karena karyawan mengunggulkan komitmen terhadap kualitas. 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.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan pada *Islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation* pekerja *freelancer* di bidang kreatif. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan tujuan yang lebih mutlak yakni integritas dan kejujuran. Merujuk faktor *trusteeship* yang dinilai cukup tinggi oleh responden, maka lingkungan dari pihak manajemen di industri kreatif terutama pada bidang pekerjaan *freelancer* dapat meningkatkan kualitas pada kerja dengan memberikan pengarahan kepada karyawan dalam hal dedikasi kerja dan faktor konsisten sehingga dapat menumbuhkan *intrinsic motivation* karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh tidak signifikan pada *intrinsic motivation* terhadap *job performance* pekerja *freelancer* di bidang kreatif. Pada hal ini responden belum menilai faktor *intrinsic motivation* terhadap *job performance*, faktor ini disebabkan karena variabilitas dalam *intrinsic motivation* sehingga faktor ini cukup

beragam secara kapasitas antara individu karena memungkinkan terdapat faktor-faktor lain yang dapat berperan dalam menumbuhkan *job performance*, sehingga manajemen dalam merespon hal ini dengan memperhatikan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap *project*.

- 4) Tidak terdapat pengaruh signifikan pada *Islamic work ethic* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *intrinsic motivation* pada pekerja *freelancer* di bidang kreatif. Dalam faktor ini responden dapat menilai baik peran *Islamic work ethic* terhadap *job performance* akan tetapi dalam faktor *intrinsic motivation* belum dinilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* tidak memerlukan faktor mediasi untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap terhadap *job performance*.

## 5.2. Saran

- 1) Bagi akademisi
  - a. Diharapkan dapat mengamati ulang terhadap pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance* melalui objek penelitian yang lain sehingga dapat memperkaya wawasan baru.
  - b. Diharapkan dapat menambah variabel lain dalam mengukur *job performance* pada pekerja *freelancer* di bidang kreatif.
  - c. Diharapkan mampu mengambil sampel dari jumlah populasi yang semakin bervariasi.
  
- 2) Bagi Pelaku bisnis (Manajemen *freelancer*)
  - a. Pihak pelaku bisnis yang menggunakan jasa *freelancer* dapat perlu mengadakan pelatihan-pelatihan guna memiliki pemahaman diri yang kuat sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja.

b. Pihak manajemen dalam mengatasi manajemen waktu memerlukan identifikasi terkait sumber masalah yang berpotensi menyebabkan hal ini, kemudian manajemen dapat melakukan feedback terhadap karyawan sehingga dapat merumuskan perbaikan yang tepat untuk karyawan dan melakukan monitoring berkala untuk dapat melihat progress dari karyawan.

c. Untuk meningkatkan *motivation* kerja membutuhkan komunikasi terbuka antara kedua pihak agar dapat mengklarifikasi harapan masing-masing serta evaluasi budaya kerja untuk merefleksikan apakah pihak manajemen telah memberikan model perilaku yang ideal dalam merespon prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, Kuntarno Noor, Suharnomo, And Fu ad, Mas'ud. 2021. "The Effect Of Islamic Work Ethics Toward Employee Performance." *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies* 15(1): 21.
- Al-Douri, Jamal Ahmed, Issam Aldabbagh, May Mousa Mohammad, And Rasha A.A. Qawasmeh. 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.
- 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.
- Alobidyeen, Buthina. "Digitalization And Its Impact On Employee'S Performance : A Case Study On Greater Tafila Municipality." 8(1): 33–47.
- 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.
- 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.
- Arkas & Herlina. (2022). *Statistik Terapan*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Asfiati. (2020). *Redesign Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Menuju Revolusi 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Aharon Tziner *et al.* (2022). *Engineering The World Of Work (Organizations in an Era of Constant Change)*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing

Limited.

- Broeck, Anja Van Den Et Al. 2021. "Beyond Intrinsic And Extrinsic Motivation: A Meta-Analysis On Self-Determination Theory'S Multidimensional Conceptualization Of Work Motivation." (December 2020).
- Bernard Marr. (2023). *Future Skills 20 Keterampilan dan Kompetensi yang Dibutuhkan Semua Orang untuk Sukses di Dunia Digital*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Budi et al. (2023). *Kewirausahaan dan Bisnis*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Cahyadi, Willy. (2022). *Pemanfaatan Media terhadap Keberhasilan Wirausaha. Indonesia: PT Inovasi Pratama Internasional*
- Candra, Wilson, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, And Eko Haryanto. 2022. "Analysis Of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics And Intellectual Intelligence On Employee Performance With Islamic Organization Culture As Moderated Variables." *Journal Of Islamic Economic And Business Research* 2(1): 1–14.
- Chandra, E. et al. (2022). *Entrepreneurship and Small Bussiness: Pentingnya Kreatif & Inovatif di Era Digital*. Bandung: Media Sains Indonesia
- 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.
- Darma Budi. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Indonesia: GUEPEDIA.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>

- Desky, Harjoni. 2014. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe." *Inferensi* 6(2): 459.
- Diamantidis, Anastasios D. And Chatzoglou, Prodromos. 2018. "Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach."
- Fishbach, Ayelet, And Kaitlin Woolley. 2022. "The Structure of Intrinsic Motivation." *Annual Review of Organizational Psychology And Organizational Behavior* 9: 339–63.
- Gio Et Al., (2022). *Partial Least Square Structural Equation Model (Pls- Sem) Dengan Software Warppls*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Gong, Zhun, Yuqi Chen, and Yayu Wang. 2019. "The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job performance: Mediating Effect of Psychological Capital." *Frontiers in Psychology* 10.
- Guo, Yun, Jianqiao Liao, Shudi Liao, And Yanhong Zhang. 2014. "The Mediating Role Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Developmental Feedback And Employee Job performance." *Social Behavior And Personality* 42(5): 731–42.
- Hamzah, Zufadli, Yuswar Zainal Basri, And . Zulhelmy. 2021. "The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Ofs Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture." *International Journal Of Islamic Business & Management* 5(1): 23–34.
- Hasan, M. *et al.* (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)*. Indonesia: Media Sains Indonesia.
- Hassan Faridah *et al* (2019). *Contemporary Management and Scine Issues in the Halal Industry Proceedings of the the International Malaysia Halal Conference (IMHALAL)*. Singapore: Springer Nature Singapore.
- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. 2012. "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job performance." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65(ICIBSoS 2012): 1102–6.

- Herwati, *et al.* (2023). *Motivasi dalam Pendidikan (Konsep-Teori-Aplikasi)*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ibrahim, Mahdani, Banta Karollah, Vilzati Juned, And Mukhlis Yunus. 2022. "The Effect Of Transformational Leadership, Work Motivation And Culture On Millennial Generation Employees Performance Of The Manufacturing Industry In The Digital Era." 13(May): 1–5.
- Ihsan, Helli. 2016. "Validitas Isi Alat Ukur Penelitian Konsep Dan Panduan Penilaiannya." *PEDAGOGIA Jurnal Ilmu Pendidikan* 13(2): 266.
- 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.
- Jayaweera, Thushel. 2015. "Impact Of Work Environmental Factors On Job performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England." *International Journal Of Business And Management* 10(3): 271–78.
- Jandy dan Agusly. (2021). *Freelancers Media dalam Era Digital*. Indonesia: Prenadamedia Group.
- Jhantasana, Chanta. 2021. "Intrinsic and Extrinsic Motivation for University Staff Satisfaction: Confirmatory Composite Analysis and Confirmatory Factor Analysis." *Asia Social Issues* 15(2): 249810.
- Jufrizen, Gultom, Dedek K, Sunday Ade Sitorus, Maya Sari, And M Irfan Nasution. 2018. "The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan." (1999): 179–86.
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). *Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers Maryam Kalhor 1 , Ashique A. Jhatial 2 , and Sameena Khokhar 3*. 7(1), 121–129.

- Lolang, Enos. 2014. “) Yaitu Hipotesis Yang Akan Diuji. Biasanya, Hipotesis Ini Merupakan Pernyataan Yang Menunjukkan Bahwa Suatu Parameter Populasi Memiliki Nilai Tertentu.” *Jurnal Kip* 3(3): 685–96.
- Metwally, Dina, Pablo Ruiz-Palomino, Mohamed Metwally, and Leire Gartzia. 2019. “How Ethical Leadership Shapes Employees’ Readiness to Change: The Mediating Role of an Organizational Culture of Effectiveness.” *Frontiers in Psychology* 10(November): 1–18.
- Moon, Tae Won, Nara Youn, Won Moo Hur, And Kyeong Mi Kim. 2020. “Does Employees’ Spirituality Enhance Job performance? The Mediating Roles Of Intrinsic Motivation And Job Crafting.” *Current Psychology* 39(5): 1618–34.
- Mustofa. 2018. “Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis Mustofa 1) Dosen Stisip Yuppentek Tangerang.” *Mozaik X*: 19–25.
- Musyaffi Et Al., (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Tangerang: Pascal Books.
- Naeem, Abdul, And Muhammad Rashid. 2022. “The Effect Of Islamic Work Ethics On Employee Performance And Counterproductive Work Behavior : Examining The Role Of Job Satisfaction.” 3: 227–63.
- 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.
- Nizar, S. (2023). *Tafsir Kauniah (Pendekatan Filosofis, Sosiologis, dan Fenomenologis)*. Jakarta: Siraja
- 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.
- Nuryadi *et al.* (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- 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 Menghadapirevolusiindustri 4.0,"* 22–27.
- Prasetyo & Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, Banu, And Umi Trisyanti. 2018. "Revolusi Industri Dan Tantangan Revolusi Industri 4.0." *Prosiding SEMATEKSOS 3 "Strategi Pembangunan Nasional Menghadapirevolusiindustri 4.0":* 22–27. [Http://iptek.its.ac.id/index.php/jps/article/view/4417](http://iptek.its.ac.id/index.php/jps/article/view/4417).
- Prihartanta, Widiyat. 2015. "TEORI-TEORI MOTIVASI." 1(83): 1–11.
- Priyatama A (2021). *Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitannya dengan Kinerja Pegawai*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2): 116.
- 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.
- Riyanto & Hatmawan (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublisher
- 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.

- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). 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>
- Saqib, Muhammad, Nazia Rafiq, And Muhammad Asadullah. 2019. “Mediating Effect Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Islamic Work Ethics And Job performance.” *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance And Management* 12(1): 76–95.
- Sari Dan Yassa. (2020). *Kepercayaan Pelanggan Di Antara Hubungan Citra Perusahaan Dan Kewajaran Harga Dengan Loyalitas Pelanggan Mapemall.Com*. Indonesia : Penerbit Lakeisha
- Shin, Yuhjung, Won-Moo Hur, Tae Won Moon, And Soomi Lee. 2019. “A Motivational Perspective On Job Insecurity : Relationships Between Job Insecurity , Intrinsic Motivation , And Performance And Behavioral Outcomes.”
- Sholihin dan Ratmono. (2020). *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- 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). <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9810932>
- Syahrums dan Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siswanto, Masyhuri, Ikhsan Maksum, And Isnan Murdiansyah. 2020. “Jurnal Ekonomi Modernisasi.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 14(1): 1–15.
- Sudirman, Iman Fauzi, Achmad Firdaus, And Zulkarnain Muhammad Ali. 2022. “Analysis Of Islamic Work Ethic On Job Satisfaction With Intrinsic Motivation Mediation Variables In Millennial Generation Employees.” *7(December):* 104–18.

- Sulastris, Lilis. 2020. "The Mediating Role Of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics And Job Satisfaction: A Case Study On Islamic Bank Employees In Bandung City, Indonesia." *International Journal Of Innovation, Creativity And Change* 12(4): 229–38.
- Supartha, Wayan G. & Sintaasih, Desak K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Bali: CV. Setia Bakti.
- Supriadi, Iman. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan Smartpls Dan SPSS Include Macro Andrew F. Hayes*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.
- Sudarmanto *et al.* (2021). *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Indonesia: Yayasan Kita Menulis.
- Syah, Amirul. (2021). *ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN ISLAM*. Indonesia : CV. AZKA PUSTAKA.
- Sofyan Yamin. (2021). *Smartpls 3, Amos & Stata Olah Data Statistik (Mudah & Praktis)*. Bekasi: Dewangga Energi Internasional.
- Sukaatmadja, I Putu G., Yasa Ni N. K. dan Rahmayanti P. L. Dewi. (2022). *Niat Berkunjung Wisatawan ke Bali Berbasis Virtual Tour*. Bali.
- Trijayanti U., Et Al. (2022). *Diseminasi Penelitian Spiritualitas Dan Kesejahteraan Psikologis*. Indonesia: Zahir Publishing.
- Tarigan *et al.* (2021). *Al-Qur'an dan Ilmu Kesehatan Masyarakat (Perspektif Integratif)*. Indonesia: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Thomas, Kenneth W. (2010). *Intrinsic Motivation at Work (What Really Drives Employee Engagement)*. Amerika.
- Ud Din, Maaz Et Al. 2019. "Effect Of Islamic Work Ethics On Job performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation." *International Journal Of Islamic Business Ethics* 4(2): 676.
- Wahibur, Rokhman, And Forbis Ahamed. 2021. "The Influence Of Quality Of Work Life And Islamic Work Ethics Towards Job performance Among Smes' Employee." (July).
- Werdhiastutie, Any, Fendy Suhariadi, And Sri Gunani Partiw. 2020. "Achievement Motivation As Antecedents Of Quality Improvement Of

- Organizational Human Resources.” Budapest International Research And Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities And Social Sciences 3(2): 747–52.
- Waluyo, Minto. (2021). *Manajemen Psikologi Industri (Edisi Revisi)*. Batu: Literasi Nusantara.
- Wijaya, Hengki. (2020). *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Indonesia: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- 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.
- Wong, Ken Kwong-Kay. (2019). *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) With Smartpls In 38 Hours*. Bloomington: Iuniverse.
- Zahrah, Novia Et Al. 2016. “The Relationship Between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics And Job performance.”
- 100 Ekonom Indonesia. (2021). *Pemikiran 100 Ekonom Indonesia*. Indonesia: INDEF.
- <https://www2.deloitte.com/us/en.html>, diakses pada 12 Maret 2023
- <https://aptika.kominfo.go.id/>, diakses pada 12 Maret 2023
- <https://www.weforum.org/>, diakses pada 12 Maret 2023
- <https://opendata.jabarprov.go.id/>, diakses pada 12 Maret 2023
- <https://www.kemenperin.go.id/>, diakses pada 13 Maret 2023
- <https://www.bps.go.id/>, diakses pada 13 Maret 2023
- <https://ustr.gov/>, diakses pada 13 Maret 2023
- <https://simantu.pu.go.id/>, diakses pada 5 April 2023
- <https://greatdayhr.com>, diakses pada 8 April 2023
- <https://databoks.katadata.co.id/>, diakses pada 31 Mei 2023
- <https://kotabogor.go.id/index.php/page/detail/120/potensi-usaha>, diakses 9 Juni 2023
- <https://www.bps.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023
- <https://kectanahsareal.kotabogor.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023
- <https://kecbogorselatan.kotabogor.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023
- <https://kecbogortengah.kotabogor.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023

<https://kecbogorutara.kotabogor.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023

<https://kecbogorbarat.kotabogor.go.id/>, diakses pada 9 Juni 2023

<https://databoks.katadata.co.id/>, diakses pada 9 Juni 2023

<https://kecbogorbarat.kotabogor.go.id/welcome/profil> diakses pada 9 Juni 2023

<https://www.forbes.com/>, diakses pada 13 Juli 2023

<https://ekon.go.id/>, diakses pada 13 Juli 2023

<https://www.pewresearch.org/> diakses pada 17 Agustus 2023

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

*Assalamualaikum wr. wb.*

Perkenalkan saya Alfina Hikmah Ramadhan (19510115) Mahasiswi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir yang ditujukan kepada Freelance pada Bidang Kreatif di Kota Bogor. Dengan ini saya memohon kesediaan saudara/i meluangkan sedikit waktu mengisi kuesioner penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang saya butuhkan untuk penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Berprofesi Freelance dan telah melaksanakan project
2. Berfokus pada project dengan ruang lingkup kreatif
3. Berdomisili di Kota Bogor

Atas kesediannya dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb.*

Peneliti

---

#### Data Diri Responden

Nama/Inisial:

Domisili:

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a) Bogor Selatan | d) Bogor Barat  |
| b) Bogor Utara   | e) Bogor Tengah |
| c) Bogor Timur   | f) Tanah Sareal |

Usia:

- a) 18 – 26 Tahun
- b) 27 – 40 Tahun
- c) 41 Tahun>

Durasi Bekerja:

- a) < 1 Tahun
- b) 1 – 2 Tahun
- c) 3 Tahun>

Jenis Kelamin:

- a) Wanita
- b) Pria

### Petunjuk Pengisian

No.	Pernyataan
X1	<i>Islamic Work Ethic: Work Intention, Trusteeship, Work Type, Work for Islamic, Ummah</i>
X1.1	Kemampuan pemahaman diri membantu saya mengetahui tujuan menjadi freelance di bidang kreatif
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.2	Saya mampu melihat potensi diri untuk mengembangkan karir pada profesi freelance
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.3	Saya mengetahui kesempatan dan risiko dalam profesi freelance
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.4	Saya mampu menyampaikan ide, prinsip dan tantangan kepada pihak manajemen
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.5	Saya mampu menyesuaikan tugas pekerjaan dengan kualifikasi diri sebagai freelance
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.6	Saya melihat bahwa pihak manajemen mampu memperlakukan karyawan secara baik
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.7	Saya mampu memberikan pendapat saya dalam project
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
X1.8	Pekerjaan saya mampu memperkaya skill dan mendapatkan penghasilan
	Sangat Tidak Setuju    1 – 2 – 3 – 4 – 5    Sangat Setuju
Y1	<i>Job Performance: Work Quality, Work Quantity, Timeliness, Effectiveness</i>

Y1.1	Saya melihat kualitas dari project memberikan kontribusi untuk keberhasilan Perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Y1.2	Menurut saya produktivitas karyawan mampu mendorong hasil dari <i>project</i>	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Y1.3	<i>Dengan meningkatkan kemampuan manajemen waktu saya dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja</i>	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Y1.4	<i>Saya dapat mengkomunikasikan potensi dan kendala saya pada project yang dikerjakan</i>	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Z1	<i>Intrinsic Motivation: Achivement, Regonignition, Work-itself, Responsibility, Advancement</i>			
Z1.1	Aspek prestasi kerja membantu saya untuk mengukur kemampuan diri	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Z1.2	Sesi evaluasi merupakan kesempatan baik untuk saya mengidentifikasi diri dan meningkatkan kemampuan	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Z1.3	Saya memberikan usaha terbaik dalam proyek untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Z1.4	Aspek standarisasi dalam menyelesaikan project dapat membantu saya memberikan hasil terbaik	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju
Z1.5	Pekerjaan ini saya dapat melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dari segi keterampilan, peluang dan relasi	Sangat Tidak Setuju	1 – 2 – 3 – 4 – 5	Sangat Setuju



## Lampiran 2 Data Kuesioner

- Variabel *Islamic Work Ethic*

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	4	4	5	4	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	3	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	4	4
7	4	4	2	2	2	5	5	5
8	4	4	4	3	3	3	5	4
9	4	4	4	3	3	5	5	5
10	3	4	5	4	5	5	4	4
11	4	5	4	4	5	4	4	5
12	5	4	4	4	5	4	5	5
13	3	3	3	3	5	5	5	5
14	3	3	5	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	5	4	4	5
18	4	4	5	5	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	4	4	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	5	4	4	4	5
23	5	5	4	4	3	5	4	4
24	4	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	4	5	4	5	4
26	4	4	5	5	5	4	4	4
27	3	3	3	4	4	4	4	4
28	3	4	4	5	3	5	4	4
29	5	5	3	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	5	5	5	5	4	5
32	4	5	5	5	4	4	5	5
33	3	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	5	5	5	4
35	5	5	4	4	5	5	5	4
36	5	5	4	4	4	5	5	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5
38	5	3	3	4	5	5	4	4
39	5	4	5	5	5	4	5	5
40	5	5	5	5	4	4	4	5
41	4	5	5	4	4	5	5	5
42	5	5	5	5	4	4	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	4	5	5	5	5

45	3	3	5	5	5	5	3	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	4	5	5	5	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	5	5	4	4	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	3	3	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	4	5	4	5	5	5
70	5	3	3	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	5	5	4	4	4	5
75	5	5	5	5	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	4
77	3	3	3	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	5	5	5	5
79	5	5	4	4	4	4	4	4
80	5	4	5	5	3	4	4	4
81	5	5	5	5	5	5	5	4
82	5	5	5	5	4	4	5	5
83	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	3	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	5	5	5	4	4	4	5
90	3	2	5	5	5	5	5	5
91	3	5	5	4	4	5	5	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5

93	2	1	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	4	4	4	4	4	4	5
96	5	5	5	5	4	5	5	5
97	4	5	5	4	5	4	4	4
98	4	4	4	3	4	5	5	4
99	4	4	5	4	4	4	4	4
100	4	5	5	5	4	4	4	5
101	4	4	4	2	5	4	5	4
102	4	4	4	4	4	4	4	5
103	5	4	4	5	4	5	4	5
104	4	4	4	4	4	4	4	5
105	5	5	5	4	3	4	4	3
106	4	4	5	4	4	5	5	3
107	4	5	3	5	4	4	5	5
108	4	4	4	4	4	3	4	4
109	4	5	4	4	4	3	5	4
110	4	5	4	5	5	4	3	4
111	4	4	4	4	5	5	3	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4

- *Variabel Job Performance*

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	4	4	5	5
2	5	5	5	4
3	5	5	5	5
4	4	3	4	4
5	4	3	5	5
6	4	5	5	5
7	3	3	3	3
8	4	4	4	4
9	4	5	2	5
10	4	4	4	5
11	5	4	4	5
12	5	3	3	5
13	2	2	2	5
14	5	4	4	4
15	5	5	5	5
16	5	5	4	5
17	4	5	4	5
18	5	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	5	5	4
21	5	5	5	5
22	5	4	4	4
23	4	5	4	5
24	5	5	5	5

25	4	5	4	5
26	5	5	4	4
27	4	4	4	4
28	3	4	4	5
29	5	4	4	5
30	4	4	4	4
31	4	5	5	5
32	4	5	4	5
33	4	4	4	4
34	5	5	5	4
35	5	5	4	4
36	5	5	5	4
37	4	4	5	5
38	5	5	4	4
39	5	5	5	5
40	5	5	5	4
41	5	5	4	5
42	5	5	4	5
43	4	4	4	4
44	5	5	5	3
45	3	5	5	5
46	5	5	5	5
47	5	4	4	5
48	4	4	4	4
49	5	5	5	5
50	5	5	5	5
51	5	5	5	5
52	5	5	5	5
53	5	5	5	5
54	5	5	5	5
55	5	5	5	5
56	5	5	5	5
57	4	4	4	4
58	5	5	5	5
59	4	4	4	4
60	5	5	5	5
61	3	5	4	4
62	5	5	5	5
63	3	3	5	5
64	4	4	4	4
65	5	5	5	5
66	5	5	5	5
67	5	5	5	5
68	5	5	5	5
69	5	5	4	4
70	3	5	4	4
71	5	5	5	5
72	4	4	4	4

73	3	5	5	5
74	5	5	4	4
75	4	5	5	5
76	4	4	4	5
77	4	4	4	4
78	5	5	5	5
79	4	4	5	5
80	4	5	4	3
81	5	5	5	4
82	4	5	5	5
83	3	3	3	3
84	2	2	5	5
85	5	5	5	5
86	5	5	5	5
87	4	4	4	4
88	4	4	4	4
89	5	5	4	5
90	5	5	3	3
91	4	5	4	5
92	5	5	5	5
93	4	5	2	5
94	5	5	5	5
95	5	4	4	4
96	4	4	4	4
97	5	5	5	4
98	4	5	5	4
99	4	5	5	5
100	5	4	4	5
101	5	4	4	5
102	4	4	5	4
103	4	4	5	4
104	5	5	4	4
105	5	4	5	4
106	4	4	5	4
107	4	4	3	5
108	4	4	4	3
109	4	5	4	4
110	4	5	5	4
111	4	4	4	4
112	4	4	4	4

- Variabel *Intrinsic Motivation*

No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
1	5	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

5	5	5	3	3	3
6	4	4	5	5	5
7	4	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4
9	4	5	5	4	5
10	5	4	4	5	5
11	5	5	5	4	4
12	5	4	5	5	4
13	3	5	5	5	5
14	5	5	4	4	5
15	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	5
17	4	4	5	4	4
18	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	5	4	4	5	5
23	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	4
26	4	5	5	5	4
27	4	4	4	4	4
28	5	5	4	3	4
29	5	5	4	5	4
30	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	5
32	5	5	5	5	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	5	5	5
35	5	4	5	5	5
36	5	5	4	4	5
37	5	5	5	4	4
38	5	5	5	4	4
39	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5
41	4	5	5	4	5
42	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	3	4	5	4	5
45	3	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5
47	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5

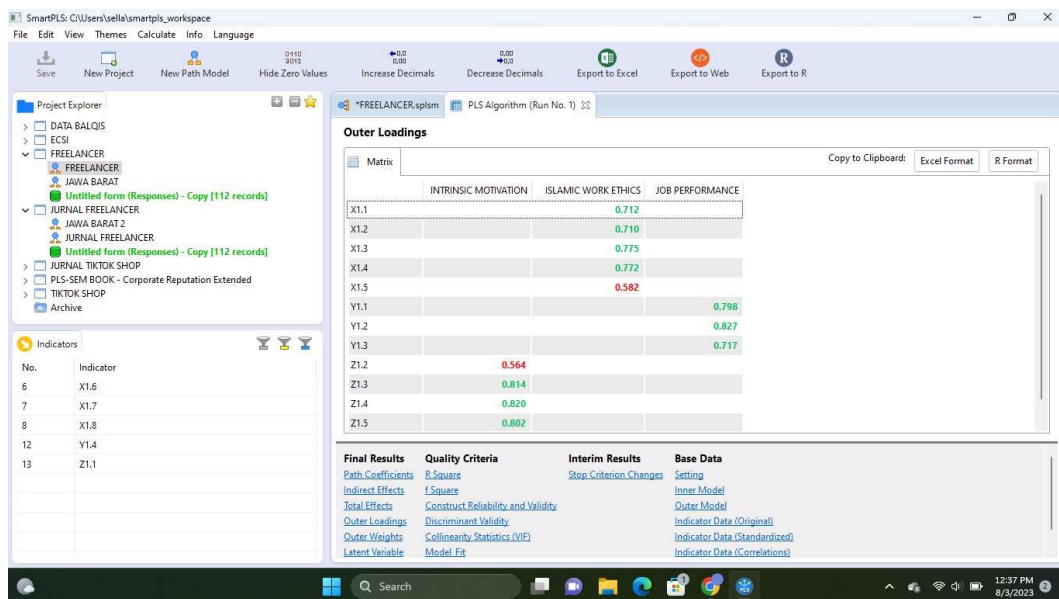
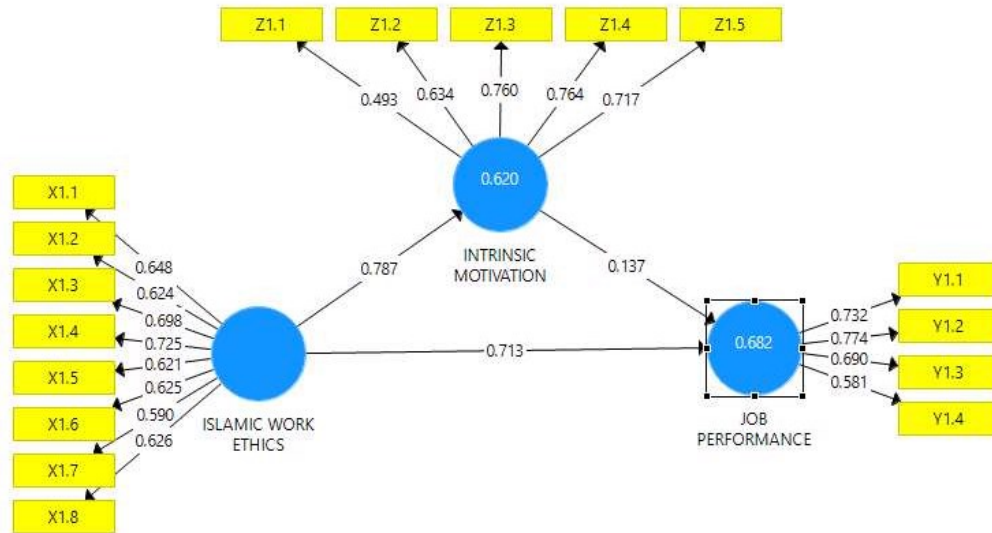
53	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5
61	5	4	3	4	4
62	5	5	5	5	5
63	5	5	5	3	3
64	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5
69	5	5	5	4	4
70	3	5	5	4	4
71	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	3
74	5	5	4	4	5
75	5	5	5	4	4
76	5	5	4	5	4
77	4	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5
79	5	5	4	4	4
80	5	4	5	4	5
81	4	5	5	5	5
82	5	5	5	4	4
83	3	3	3	3	3
84	2	2	5	5	5
85	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4
89	5	4	4	5	5
90	3	5	5	5	5
91	5	5	4	4	4
92	5	5	5	5	5
93	1	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5
95	5	5	4	4	4
96	4	4	4	5	5
97	5	5	4	4	4
98	5	5	5	4	4
99	4	5	4	4	4
100	4	5	4	4	5

101	4	4	5	4	5
102	4	4	4	4	4
103	4	5	4	4	5
104	5	4	4	4	4
105	4	5	4	3	4
106	4	3	3	4	4
107	5	4	5	5	5
108	3	4	4	4	4
109	5	4	4	3	4
110	4	4	5	3	4
111	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4

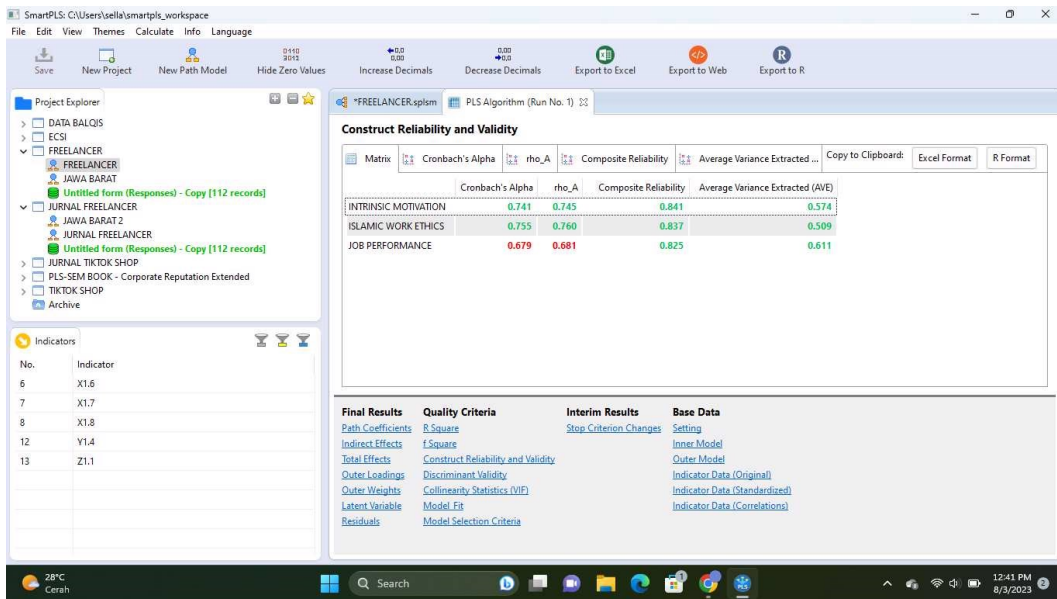


## Lampiran 3 Hasil Output Smart PLS

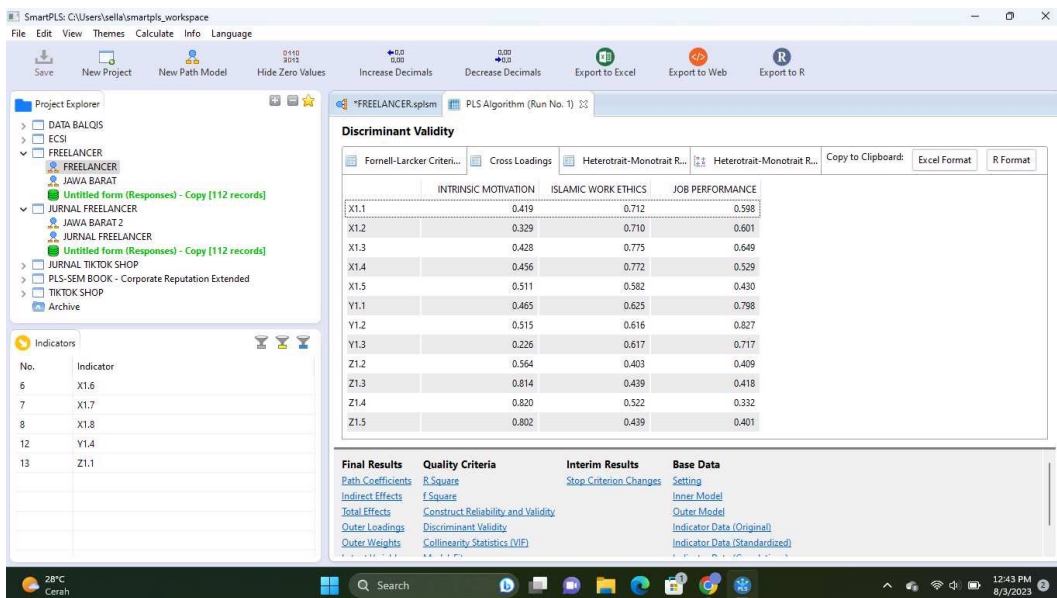
### Outer Loading



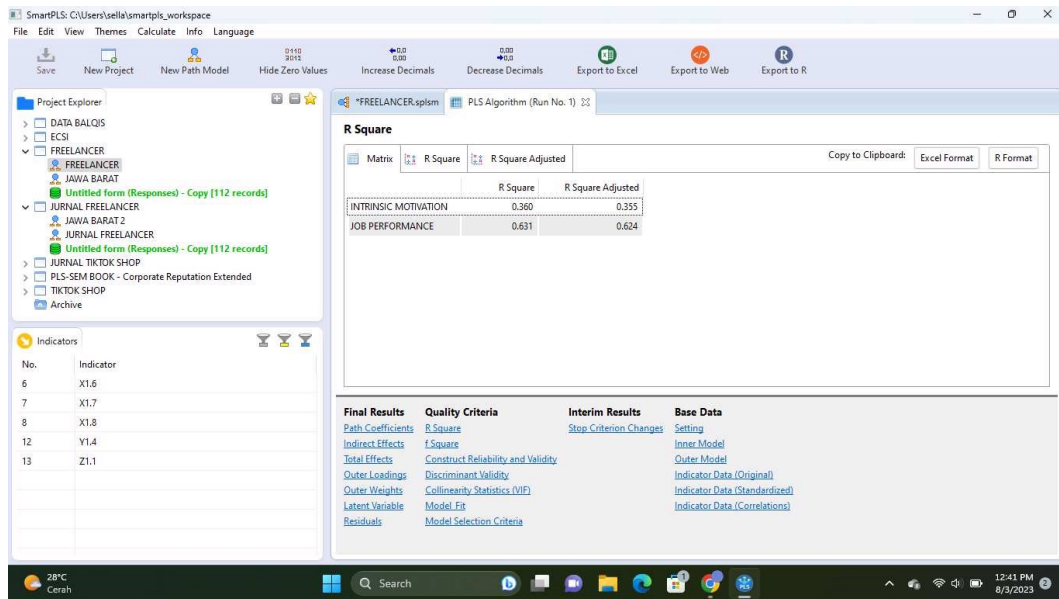
## Construct Reliability and Validity



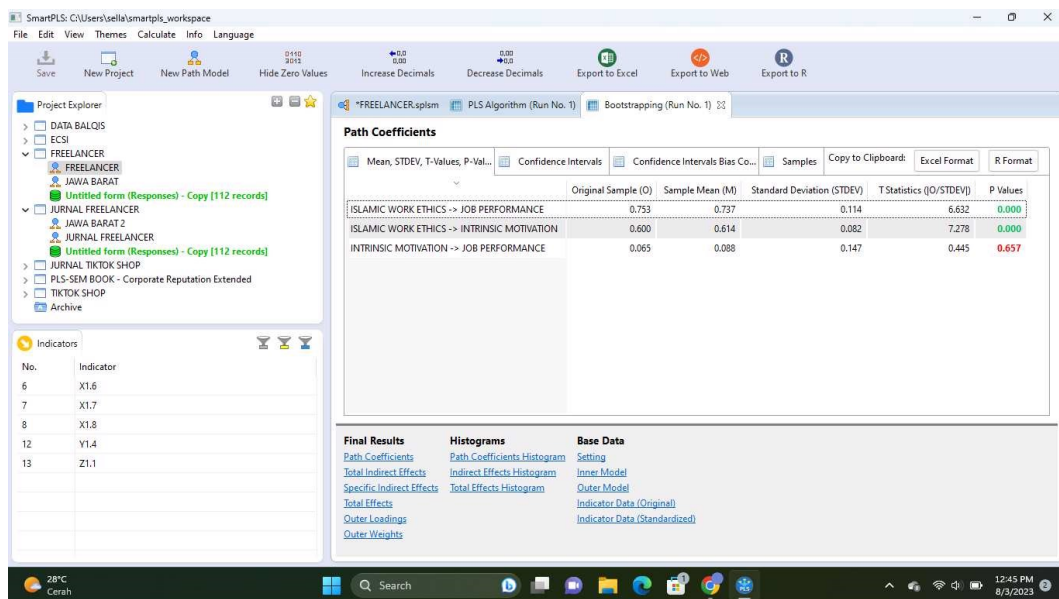
## Cross Loading



## R Square



## Path Coefficient



## *Specific Indirect Effects*

The screenshot displays the SmartPLS interface with the following components:

- Project Explorer:** Lists project files including DATA BALQIS, ECSI, FREELANCER, JAWA BARAT, JURNAL FREELANCER, and JURNAL TIKTOK SHOP.
- Indicators:** A table listing indicators:
 

No.	Indicator
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
12	Y1.4
13	Z1.1
- Specific Indirect Effects Table:**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
ISLAMIC WORK ETHICS -> INTRINSIC MOTIVATION -> JOB PERFORMANCE	0.039	0.059	0.098	0.399	<b>0.690</b>
- Navigation Links:**
  - Final Results:** Path Coefficients, Total Indirect Effects, Specific Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights.
  - Histograms:** Path Coefficients Histogram, Indirect Effects Histogram, Total Effects Histogram.
  - Base Data:** Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized).

## Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Alfina Hikmah Ramadhan  
NIM : 19510115  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC (IWE) TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN INTRINSIC MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FREELANCE (Studi Pada Freelance Di Bidang Kreatif di Kota Bogor)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	25%	8%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Agustus 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 5 Biodata Peneliti

Nama : Alfina Hikmah Ramadhan  
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 18 Desember 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Perum. Griya Alam Sentosa,  
Bogor  
No. Telepon : 081319184873  
Email : alfina.haer1812@gmail.com



### Pendidikan Formal

2006 – 2012 : SD Muhammadiyah 02  
2012 – 2015 : MTs Mahad Al-Zaytun  
2015 – 2018 : MA Mahad Al-Zaytun  
2019 – 2023 : S1 Program Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik  
Ibrahim Malang

### Pendidikan Non Formal

2016 – 2017 : NCC Education - Manchester, United Kingdom  
2019 – 2020 : Pusat Ma'had Al-Jmai'ah UIN Maliki Malang

### Pengalaman Organisasi

2020 – 2022 : Divija, *Manager of Content Marketing*  
2021 – 2022 : *Indonesian Future Leaders Staff of Visual Art*  
2020 : HMJ Manajemen *Staff of Media*

## Lampiran 6 Rekap Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510115  
Nama : Alfina Hikmah Ramadhan  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM  
Judul Skripsi : **PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC (IWE) TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN INTRINSIC MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Freelance Di Bidang Kreatif di Kota Bogor)**

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 Maret 2023	Bimbingan Outline	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	6 Maret 2023	Bab 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	29 Maret 2023	Bab 2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	10 April 2023	Bab 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	20 Mei 2023	Bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	5 Juni 2023	Revisi Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	18 Agustus 2023	Bab 4	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	19 Agustus 2023	Bab 5 dan lampiran-lampiran	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 Agustus 2023  
Dosen Pembimbing



**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**