

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

*Dwi Esika Putri*¹, *Siswoyo Haryono*², *Nuryakin*³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
dwi.esika.pasca17@mail.umy.ac.id, profsiswoyo@umy.ac.id, nuryakin@umy.ac.id

ABSTRAK

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk terus mengikuti perubahan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di era modern ini. Perusahaan harus terus menciptakan daya saing yang tinggi dengan pesaing atau kompetitor lainnya jika ingin terus bertahan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam perusahaan, yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karena karyawan merupakan faktor utama kunci keberhasilan dalam organisasi. Penelitian ini menganalisis hubungan etika kerja islami, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi pada karyawan baitul maal wat tamwil (BMT). Penelitian dilakukan pada 94 karyawan, dan menggunakan SEM (Structure Equation Modelling) by using SmartPLS 3.0. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk terus meningkatkan performa dan mendorong mutu dan kualitas diri karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik*

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk terus mengikuti perubahan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di era modern ini. Dapat kita lihat dan rasakan saat ini perkembangan zaman yang semakin canggih, teknologi terus menciptakan inovasi-inovasi terbaru, jika perusahaan tidak mampu mengikuti perkembangan zaman, dapat dipastikan akan dengan mudah perusahaan tergerus zaman. Perusahaan harus terus menciptakan daya saing yang tinggi dengan pesaing atau kompetitor lainnya jika ingin terus bertahan. Dengan pengelolaan SDM yang baik tentunya. Dan dengan MSDM yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan pengetahuan yang baik maka organisasi dalam perusahaan tentunya akan baik pula. Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah yang berakar pada prinsip syariah Islami, yang berhubungan dengan kerja keras dan pekerjaan, Dengan etika kerja yang sesuai dengan Aqidah Islam diharapkan karyawan mampu mendorong mutu dan kualitas diri dalam perusahaan.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja, apakah karyawan merasa puas atau ada timbal balik atas kontribusi yang ia berikan ke perusahaan, setelah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kepuasan kerja ialah bentuk atau respon, sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tentunya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kontribusi yang ia berikan ke perusahaan semakin tinggi respon positifnya, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak negatif pula terhadap pekerjaannya. jadi kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci dalam menunjang berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tentunya mereka akan menunjukkan sikap kerja yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian saat di amanahkan tugas, karena mereka merasa harus memberikan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Jadi komitmen organisasional sangat berdampak pada performansi SDM yang ada di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang harus dicapai dalam perusahaan, perbuatan yang akan dilakukan seperti harapannya. Motivasi intrinsik berarti motivasi dari dalam yang timbul karena keinginan sendiri, karyawan yang telah memiliki motivasi intrinsik pasti akan berperilaku baik dan positif dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Karena ia akan berusaha mengeluarkan segala yang terbaik dalam dirinya agar tercapainya tujuan perusahaan. Jadi motivasi intrinsik ini sangat berperan penting dorongan dari dalam diri karyawan sendiri tanpa rangsangan atau dorongan dari luar.

Penelitian tentang motivasi intrinsik terbukti memediasi hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional, simpulan dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional, Etika kerja Islami signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik

terhadap komitmen organisasional, yang berarti komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor seperti penerapan etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan [1].

Berdasarkan literatur-literatur tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai etika kerja Islami, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada karyawan BMT BIF DIY, Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk terus meningkatkan performa dan mendorong mutu dan kualitas diri karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena karyawan merupakan faktor utama kunci keberhasilan dalam organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Etika Kerja Islami

Etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal kerja dan kerja keras [2]. Etika kerja Islam merupakan sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan [3]. Etika kerja Islam dengan mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan suatu kebajikan [4].

Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami [5]. karakteristik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

1.2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dari dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya [6]. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu. Tingkah laku individu itu terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan [7].

Yang tergolong sebagai motivasi intrinsik adalah keinginan, kesadaran, seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor pendorong yang ada dari dalam diri sendiri, dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu tanpa perlu diperintah atau di dorong dari luar [8].

1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi [9]. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka [10]. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem gaji, dan lainnya [11].

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain peranan persepsi, usaha atau pengupayaan, upah yang diterima, nilai upah, kemampuan dan sifat, upah dari dalam, upah diluar kerja, dan keadilan dalam pemberian upah [12].

1.4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya, sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan [13]. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan [14].

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* [15].

1.5. Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Motivasi Intrinsik

Penelitian yang dilakukan oleh Rio dan Ririn, menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan pada karyawan bank syariah mandiri di Surabaya [16]. Sejalan dengan penemuan Marzieh dan Sadegh, menunjukkan bahwa etika kerja islami sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan pada karyawan gas di Kermanshah, Iran [17]. Sementara Keumala dan Indra, juga menyatakan bahwa etika kerja islami mempengaruhi motivasi intrinsik pada karyawan bank syariah di Bandar Lampung [18].

Proposisi 1: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

1.6. Pengaruh Motivasi Intrinsik Pada Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Yuen-Onn, et al., menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan akademisi Universitas Swasta di Malaysia [19]. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan C-Town Retail dan Sameh Mall di Eropa [20]. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Catherine, juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan restoran [21].

Proposisi 2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

1.7. Pengaruh Motivasi Intrinsik Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Nadzirah, menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada konsultan di Malaysia [22]. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amjad, et al., menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada salah satu perusahaan swasta di Pakistan [23]. Sementara penelitian yang dilakukan Khalizani, et al., juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta utilitas air di Malaysia [24].

Proposisi 3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

1.8. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Shalini, menyakatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada manager sektor swasta di Noida [25]. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwish, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pemerintahan di daerah Arab [26]. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Saimir, juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan sektor publik di Albania [27].

Proposisi 4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

1.9. Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Qistina & Nurus, menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada staf sekolah di Kuantan [28]. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mostafa, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank tadaraj di Sarandaj [29]. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kalim, juga menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi di Afganistan [30].

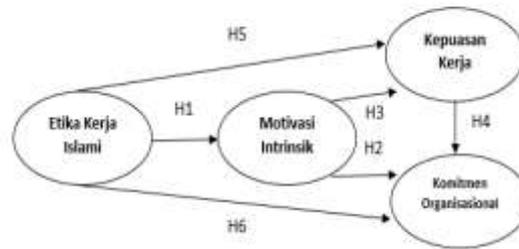
Proposisi 5: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

1.10. Pengaruh Etika Kerja Islami Pada Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada sektor pertanian di Pakistan [31]. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Mohamed, juga menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Kuala Lumpur, Malaysia [32].

Proposisi 6: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

1.11. Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki 4 variabel, yaitu (1) etika kerja islami dan (2) kepuasan kerja sebagai variabel eksogen, (3) motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, dan (4) komitmen organisasional sebagai variabel endogen. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki 6 proposisi, yaitu :

- Proposisi 1: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik
- Proposisi 2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
- Proposisi 3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- Proposisi 4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
- Proposisi 5: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- Proposisi 6: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai penelitian yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen, analisis datanya bersifat statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh berdasarkan dari pengamatan langsung pada BMT BIF DIY. Survey dilakukan melalui kuesioner yang diajukan langsung kepada responden. Hasil survey diolah dan dianalisis menggunakan *SEM by using SmartPLS 3.0*.

Obyek dalam Penelitian ini adalah BMT BIF DIY, yang tersebar di 11 kantor cabang di DIY, yaitu terletak di cabang Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman, Berbah, Gamping, Tajem, Brosot, dan Wonosari. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT BIF DIY.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 94 orang. Desain sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh atau sensus*, yaitu teknik sampling yang penggunaan sampel dalam penelitian menggunakan metode yang semua anggota populasi dijadikan sampel [33].

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan studi [34]. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara memberikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan BMT BIF DIY yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk instrumen penelitian menggunakan skala likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [35].

Etika kerja islami diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan yang dikembangkan oleh Jansen (2016), motivasi intrinsik diukur menggunakan 6 item pernyataan yang dikembangkan oleh Herzberg (2016), kepuasan kerja diukur menggunakan 7 item pernyataan yang dikembangkan oleh Spector (2000), dan komitmen organisasional diukur menggunakan 9 item pernyataan yang dikembangkan oleh Linclon and Bashaw (2008).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rachmawati, T. & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional, Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*. Vol. 5. No.3
- [2] Ahmad, S., and Owoyemi, M. Y., (2012). The concept of Islamic work ethic: an analysis of some salient points in the Prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123.
- [3] Rurkkhum, S., (2010). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thai Organizations (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- [4] Ali, A.J., (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507–519.
- [5] Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Journal of Economica*. Vol. 7. Edisis. 2.
- [6] Hamzah, B. Uno. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Prayitno, Elida (1989). Motivasi Dalam Belajar. Jakarta: P2LPTK
- [8] Herzberg, F. (1996). The Motivation to Work. John Willey and Sons, Inc. New York.
- [9] Ratna, S, N. et al. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 27. No.1.
- [10] Handoko, T, Hani. (1998). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- [11] El-Salam, et al. (2013). The Relationship among Job Satisfaction, Motivation, Leadership, Communication and Psychological Empowerment: an egyptian case study. *SAM Advanced Management Journal*.
- [12] Mowday, R. T., Steers & L.W. Porter. (2009). Employee-Organization Linkages. Texas: South-Western Cengage Learning.
- [13] Kreitner, Robert., & Knicki. (2009). Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Mowday, R.T., R.M. Steers & L.W. Porter. (2008). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 14. 224-247.
- [15] Allen, N.J. and Meyer J.P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1, 1-18.
- [16] Rio, E.P. and Ririn, T.R. (2017). Islamic Work Ethic and Satisfaction with Intrinsic Motivation as Mediator Variable. *Journal of Advances in Social Science Education and humanities Research*. Vol.98.
- [17] Marzieh, H. and Sadegh, H.K. (2017). To Investigate the Moderating Role of Intrinsic Motivation Related to Islamic Working Ethics and Staff's Job Satisfaction. *Journal of Scientific Study*. Vol. 5, No. 3, 2321-6379.
- [18] Keumala, H. and Indra, C. (2012). Islamic Work Ethic : The Role Of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 65. 1102-1106.
- [19] Yuen-Onn, C. et al. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions : an Empirical Study. *Journal of Science and Commerce*. Vol. 2. NO. 4, 2231-4172.
- [20] Faisal, N.A. et al. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *Journal of Business and Management*. Vol. 9. No. 15, 2222-2839.
- [21] Catherin, RC. et al. (2009). Employee Motivation and Organizational Commitment : A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees. *Journal of Hospitality and Tourism Administration*. Vol. 10. No. 3, 1525-6499.
- [22] Siti, N. M. and Nadzirah, Z. (2018). The Impact of Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consultant Firm. *Journal of International on Global Business and Social Sciences*. Vol. 9. No. 7, 967-978.
- [23] Amjad, A. et al. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park. *Journal Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 6. No. 9, 2222-6990.
- [24] Khalizani, K. et al. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *Journal of International Financial Management and Economica*. Vol. 11.
- [25] Shalini, S. (2014). Job Satisfaction and Organisational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Journal of Business Perspective*. Vol. 17. No. 2, 0972-2629.

- [26] Darwish, A.Y. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *Journal of Public Administration*. Vol. 40. No. 1, 77-88.
- [27] Saimir, S. and Jonida, L. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *Journal of European Scientific*. Vol. 9. No. 17, 1857-7881.
- [28] Qistina, B. and Nurus, S. (2017). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization: A Study in School Sri Abim, Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. Vol. 1. No. 3, 46-61.
- [29] Mustafa, S. et al. (2016). The Effect of Islamic Work Ethic on Organizational Commitment of Employees, Tejarat Bank Branches in Sanandaj. *Journal of Humanities and Cultural Studies*. 2356-5926.
- [30] Kalim, B. (2018). Relationship between Organization Justice and Job Satisfaction: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Economics and Management Sciences*. Vol. 1. No. 1.
- [31] Muhammad, Y. K. M. et al. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 2. No. 12.
- [32] Mohammad, R.S. et al. (2016). The Causal Model of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment. *Journal of Bioethics Journal Quarterly*. Vol. 6. NO. 22.
- [33] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [34] Sekaran, Uma & Bougie. (2013). Research Methods for Business. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- [35] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.