

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH KANTOR  
WILAYAH IX (KANWIL IX) JAKARTA**

**Marvinda Dwi Putri, Fuad Mas'ud<sup>1</sup>**

***Marvindadwiputri@gmail.com***

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

**ABSTRACT**

*Human resources are the main actors who are very important as the driving force for the running of an organization. Assessing the quality of human resources can be measured by employee performance. Because organizational success is determined by employee performance. This study aims to examine and analyze the effect of Islamic work motivation and organizational commitment on the performance of sharia pawnshop employees at Regional Office IX Jakarta.*

*The population in this study were permanent employees of the Sharia Pawnshop Regional Office IX Jakarta. Samples were taken as many as 90 respondents. The data collection method used in this study was a questionnaire and data testing using the SPSS program. The data analysis used includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, statistic *t* and *f* test, and coefficient of determination.*

*The results of the analysis show that Islamic work motivation, and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of sharia pawnshop employees at Regional Office IX Jakarta simultaneously or partially. The coefficient of determination shows that employee performance at Regional Office IX Jakarta is influenced by Islamic work motivation, and organizational commitment is 53.1%. And the remaining 46.9% is explained by other variables outside of this study.*

*Keywords: Islamic Work Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, salah satu aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia menurut Werther dan Davis (dikutip dalam Soetrisno, 2017) adalah karyawan yang siap, siaga, dan mampu dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan/organisasi. Karena tanpa adanya SDM kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan.

Berdasarkan data BPS tingginya angka tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2021 yaitu sebanyak 139.81, maka dari itu perusahaan dalam mencari Sumber Daya Manusia

---

<sup>1</sup> Corresponding author

---

(SDM) yang dibutuhkan harus diimbangi pula dengan kualitas SDM yang tinggi. Sebab, semakin tinggi kualitas SDM nya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Kinerja karyawan adalah keseluruhan atas hasil kerja yang telah diselesaikan selama periode waktu tertentu (Bernardin and Russell, 2010).

Menurut Ali dkk (2016) mengatakan bahwa hadiah dan insentif sangatlah penting bagi karyawan untuk mengubah ketidakpuasan menjadi kepuasan. Upah atau gaji yang masuk akal juga merupakan elemen yang dihargai dan memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja pekerja dan juga meningkatkan produktivitas organisasi. Sehingga peran motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membat orang tergerak atau bergerak sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja (Anoraga, 2015). Cara pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan biasanya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya. Sehingga dengan adanya pemenuhan kebutuhan maka akan ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya.

Setelah perusahaan memenuhi kebutuhan karyawannya, maka karyawan juga wajib memberikan imbal balik kepada perusahaan yaitu dengan memberikan kinerja yang penuh dalam menjalankan pekerjaannya. Selain pemberian motivasi, komitmen juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga perlu dilakukannya komitmen organisasional diantara karyawan dan perusahaan agar karyawan dapat lebih loyal terhadap perusahaan. Komitmen Organisasional adalah suatu refleksi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk partisipasi dan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Wahyudi & I Gede, 2016). Sehingga dengan adanya komitmen di antara karyawan dan perusahaan maka hasil yang di dapatkan juga akan menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan bisa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Saat ini sebagian besar perusahaan baik di Indonesia maupun di dunia telah mengadopsi budaya barat dalam menjalankan kegiatannya (Mas'ud, 2015). Sehingga penerapan budaya barat dalam menjalankan kegiatan di Indonesia seharusnya tidak cocok diterapkan di Indonesia. Karena kondisi ini bertentangan langsung dengan kondisi yang ada di negara Indonesia. Dimana sebagian besar penduduk Indonesia menganut agama muslim (Islam). Banyaknya penduduk Indonesia yang menganut agama Islam dalam menjalankan kegiatannya khususnya untuk perusahaan yang bergerak dibidang Syariah seharusnya menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan kegiatannya.

Islam sendiri masuk ke Indonesia pertama kalinya pada abad ke-7 M melalui kegiatan perdagangan oleh para pedagang muslim asal Arab, Persia, dan India. Sejak zaman prasejarah, Indonesia dikenal sebagai negara yang kaya akan rempah-rempah. Hal inilah yang mendorong pedagang-pedagang muslim untuk berdagang di Indonesia. Dalam buku Sejarah Peradaban Islam, Taufik Abdullah (dikutip oleh Yatim, 2004) mengatakan bahwa pribumi yang tempatnya disinggahi oleh para pedagang muslim tidak beragama Islam. Namun menjelang abad ke-13 M sudah banyak pribumi yang mulai beragama Islam, khususnya pada bagian barat Indonesia, yaitu Sumatera. Dari banyaknya pribumi yang beragama Islam maka lahirlah pula perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berbasis Islam di Indonesia.

Menurut kutipan laman Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 1980 Indonesia mulai mendirikan perbankan syariah atau bank Islam melalui diskusi-diskusi yang bertemakan bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Selanjutnya pada tahun 1990 Majelis lama Indonesia (MUI) mulai membentuk kelompok kerja untuk mendirikan bank Islam di Indonesia. Sehingga saat ini sudah banyak perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berbasis Islam berdiri di Indonesia, seperti bank syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, sekolah Islam dan lain sebagainya. Dan salah satunya adalah pegadaian.

Pegadaian awalnya merupakan sebuah perusahaan yang berbasis konvensional. Namun seiring dengan perkembangan waktu dan banyaknya jumlah penduduk yang beragama Islam di Indonesia, kemudian pegadaian mengembangkan bisnis usahanya ke Unit Usaha Syariah (UUS) atau yang biasa dikenal dengan Pegadaian Syariah. Pegadaian sendiri di Indonesia saat ini sudah memiliki banyak cabang yang tersebar hampir diseluruh Indonesia termasuk juga dengan unit usaha syariahnya. Salah satunya yaitu yang berada di Jakarta. Dan pada tahun 2003 pertama kalinya pegadaian syariah berdiri di Indonesia.

Banyak perusahaan yang menginginkan kualitas atau kinerja dari karyawannya baik atau tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga untuk melihat apakah kualitas atau kinerja dari karyawan suatu perusahaan bisa dikatakan baik atau tidaknya diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan untuk melihat hasil dari kinerja karyawan tersebut. Begitu pula dengan PT pegadaian yang selalu menilai kinerja karyawannya untuk melihat kualitas dari karyawannya.

Penilaian kinerja karyawan pegadaian syariah di Kanwil IX Jakarta kebanyakan masih berada pada nilai C atau yang biasa disebut dengan kategori Cukup/normal. Penyebab dari banyaknya nilai dari kinerja karyawan yang berada pada nilai C berdasarkan pengamatan langsung di lapangan adalah target yang diberikan perusahaan sangat tinggi sehingga sulit untuk dicapai. Kemudian job desc yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga tidak sesuai dengan yang dikerjakan karyawannya sehingga banyak karyawan yang menyimpang dari pekerjaannya dengan mengerjakan pekerjaan lain (tidak sesuai job desc nya). Selain itu, masih ada juga karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan dalam melayani nasabah. Masih banyak juga karyawan yang lebih suka bekerja diluar ruangan seperti menawarkan produk jasa secara langsung kepada nasabah dengan menemui nasabah langsung, tetapi ternyata cara kerja seperti itu terlalu banyak membuang waktu karyawan sehingga kerjaan mereka yang ada dikantor atau ruangan sering terabaikan.

Terdapat beberapa research gap dari penelitian ini, yaitu Penelitian yang dilakukan Satriyani (2015) mengatakan bahwa Motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Menurut Bhatti dkk (2016) dan Suriati (2017) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan/

Penelitian lainnya menurut AZ, Hafiz (2017) dan Suherman, Usep Deden (2018) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional secara independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Sutopo, Joko (2018) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Hubungan Motivasi Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi dalam Islam berasal dari keyakinan bahwa sebagai pemilik Amanah (kepercayaan) di bumi, manusia harus sadar bahwa kerja kerasnya adalah bentuk dari Amal Salih (amal saleh) yang mana ini merupakan kunci dari pencapaian Falaah (kesuksesan sejati) di dunia dan kesejahteraan di akhirat (Bhatti dkk, 2016). Pekerjaan manusia juga merupakan bentuk Ibadah (penghambaan bagi Allah). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, perlu di pahami terlebih dahulu fungsi dan posisi kerja. Fungsi dari motivasi itu sendiri adalah untuk mencari nafkah, dan dalam islam hal tersebut adalah kewajiban. Dalam mencari nafkah, diharapkan umat muslim tidak hanya semata-mata untuk mengejar duniawi saja. Karena dalam islam, motivasi dalam bekerja tidak hanya

untuk mengejar kehidupan hedonis, ke status, atau apapun untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tetapi juga untuk mengejar kehidupan di akhirat kelak.

Menurut Mas'ud (2017) dalam Al-Quran tidak ada kata atau istilah dari motivasi. Namun ada beberapa kata yang mempunyai makna yang sama tau dekat dengan istilah motivasi. Kata atau istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti "bergerak" atau menggerakkan "to move". Jadi secara umum motivasi didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat menyebabkan seseorang untuk bergerak (bertindak), mengerahkan usaha dan untuk mencapai tujuan.

Dalam perspektif Islam motivasi bisa diartikan sebagai niat (alasan atau faktor) yang dapat menyebabkan seseorang bersedia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Niat merupakan amalan hati dari seseorang, sehingga tidak ada yang benar-benar mengetahui apa motivasi orang dalam bertindak, kecuali orang tersebut memberitahunya. Jadi hanya Allah SWT dan orang yang bersangkutan saja yang mengetahui motivasi seseorang dalam bertindak. Ketika seseorang melakukan suatu perbuatan tertentu namun karena terpaksa maka perbuatan orang tersebut tidak dilandasi oleh niat yang sesungguhnya, sehingga oleh Allah SWT perbuatan tersebut tidak diperhitungkan.

Muwafik (dikutip dari Maryani, 2017) mengatakan bahwa sejauh ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi semata dan demi duniawi, mereka bahkan tidak peduli untuk masa depan di akhirat. Sehingga motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah dan bukan untuk mengejar kehidupan hedonis, status, atau apapun untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi bekerja dalam Islam, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup semata tetapi sebagai kewajiban untuk menyembah Tuhan setelah ibadah fardlu lainnya. Motivasi untuk bekerja dalam subsisten islam adalah bagian dari ibadah. Sehingga karyawan yang bekerja dengan gagasan ini adalah mereka yang bekerja untuk tujuan beribadah dan Allah SWT mengamati apa saja yang mereka lakukan.

Dalam tahap pembelajaran, seorang muslim mungkin masih dimotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik seperti imbalan berupa uang, jabatan, dan lain-lain. Misalnya ketika mereka masih anak-anak mereka akan belajar berpuasa membaca Al-Quran, melakukan sholat berjamaah dengan dimotivasi berupa imbalan uang, barang atau yang lainnya. Tetapi ketika mereka sudah beranjak dewasa, mereka harus bisa ikhlas dan wajib menjalankan itu semua (perbuatan baik) karena mereka selalu merasa dan tahu bahwa mereka sedang diawasi oleh Allah SWT bila mereka menjalankan atau tidak menjalankan itu semua (perbuatan baik). Walaupun motivasi itu sifatnya instrinsik, tetapi dalam Islam banyak petunjuk yang didasarkan dari Al-Quran dan Hadis yang mendorong manusia untuk memberi nasehat, peringatan, serta seruan kepada manusia lainnya agar termotivasi untuk kembali ke jalan yang benar (jalan Allah SWT).

Ketika manusia telah memahami siapa dirinya dan apa tujuan dari hidupnya, maka hal tersebut yang akan menjadi penentu dalam hidupnya untuk bertindak. Meskipun orang muslim sama-sama memiliki kebutuhan yang sama dengan orang yang bukan muslim seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, dan lain sebagainya. Namun dalam segi niat (motivasi) dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak sama. Bagi seorang muslim makanan dan minuman yang dikonsumsi haruslah yang halal baik jenis maupun cara untuk memperolehnya. Begitu pula dengan manajemen bisnis.

Dalam melakukan kegiatan manajemen bisnis, kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh pebisnis muslim mungkin sama dengan pebisnis yang bukan muslim, seperti makan, minum, pakaian, karir, kebutuhan menjalin hubungan dengan orang lain (hablum-minannas) dan lain sebagainya. Namun yang berbeda dengan pebisnis yang bukan muslim adalah pebisnis muslim mempunyai kebutuhan untuk berhubungan dengan Allah

SWT (*hablum-minallah*). Dalam hal ini berdasarkan pandangan hidup dalam Islam kebutuhan manusia tidak saja bersifat duniawi tetapi juga bersifat ukhrawi.

Menurut As-Syatibi (dikutip Maryani, 2017) ada tiga kategori tingkatan di dalam kebutuhan manusia, antara lain:

1. Dharuriyat (kebutuhan primer)

Kebutuhan pada level ini adalah sesuatu yang harus ada di dalam eksistensi manusia atau dengan kata lain kehidupan manusia yang tidak sempurna harus diisi dengan manusia, sebagai ciri dari kelengkapan hidup manusia tingkatannya, meliputi: agama, jiwa, pikiran, kekayaan, dan keturunan (*al-dharuriyat khamsah*). Kelima dharuriyat ini adalah mutlak bagi manusia. Karena itu, Allah Mahakuasa memberi tahu manusia untuk melakukan segala upaya untuk keberadaan dan kesempurnaan. Dan sebaliknya Allah melarang melakukan perbuatan yang bisa menghilangkan atau mengurangi salah satu dari lima dharuriyat. Sebab semua itu memberikan manfaat bagi manusia.

2. Hajiyat (kebutuhan sekunder)

Kebutuhan pada level ini adalah sesuatu yang diperlukan untuk kehidupan manusia, tetapi tidak sampai mencapai tingkat dharuriyat. Tetapi jika kebutuhan itu tidak terpenuhi dalam kehidupan manusia, maka itu tidak akan menghancurkan kehidupan itu sendiri. Sehingga keberadaannya diperlukan untuk memfasilitasi dan menghilangkan kesulitan dalam kehidupan mukallaf

3. Tahsiniyah (kebutuhan tersier)

Kebutuhan pada level ini adalah sesuatu yang harus ada untuk memperindah kehidupan. Tanpa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini hidup tidak akan rusak dan juga tidak akan menimbulkan kesulitan. Sehingga dengan adanya tingkat kebutuhan ini bisa dianggap sebagai pelengkap dari dua tingkat kebutuhan sebelumnya, dan itu saling melengkapi dalam kehidupan mukallaf, yang difokuskan pada masalah etika dan estetika dalam kehidupan.

Selain itu dalam buku Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam Fakhrr al-Din Al-Razi (544-606 H/1149-1210 M) (dikutip Mas'ud, 2017) mengatakan bahwa ada lima macam kebutuhan manusia seperti kebutuhan manusia menurut Maslow, antara lain:

1. Kebutuhan beribadah (mengabdikan, menghambakan), kebutuhan ini direalisasikan sebagai bentuk beribadah kepada Allah SWT, seperti sholat, puasa, dan sebagainya yang didasarkan pada sistem nilai dalam Islam dan diwujudkan untuk menjalankan kegiatan sehari-hari. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling utama bagi seorang muslim, karena misi manusia di dunia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Jika manusia tidak beribadah (mengabdikan atau menghambakan) kepada Allah maka mereka akan menghambakan kepada selain Allah, yaitu menjadikan hawa nafsu sebagai Tuhan-Nya. Wujud Tuhan selain Allah bisa digambarkan sebagai harta kekayaan, pangkat atau jabatan, ilmu pengetahuan, rasa senang atau hiburan (kuliner, piknik, belanja, musik, dan lain-lain).
2. Kebutuhan pertolongan, kebutuhan ini adalah kebutuhan terhadap keamanan dan keselamatan serta terhindar dari kesulitan dalam menjalani kehidupan. Kebutuhan ini bisa dipenuhi melalui kerjasama dan tolong menolong di kehidupan sosial. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan yang universal bagi seorang muslim. Kebutuhan ini dibagi menjadi dua macam, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah SWT (*hablum-minallah*) dan kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan manusia lainnya (*hablum-minannas*).
3. Kebutuhan istiqamah, Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan keteguhan dalam menghadapi kehidupan dan kepastian hukum dalam menegakkan agama serta beribadah kepada Allah SWT. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan keadilan dan persamaan (terhindar dari diskriminasi), perlindungan dari kejahatan,

perlindungan dari pandangan dan gagasan yang merusak serta terhindar dari perasaan takut. Kata *istiqamah* berasal dari kata qama yang berarti lurus. Sehingga pengertian dari *istiqamah* adalah konsisten untuk melaksanakan dengan apa yang diucapkan tanpa rasa takut (Quraish Shihab).

4. Kebutuhan petunjuk (*hidayah*), *Hidayah* artinya memberi tahu jalan, serta mengetahui mana yang benar dan salah. Kata *hidayah* secara etimologis berasal dari Bahasa Arab yang diterjemahkan menjadi Bahasa Indonesia dengan akar katanya, yaitu *hadaa*, *yahdii*, *hadyan*, *hudan*, *hidyatan*, *hidaayatan* yang artinya petunjuk. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia *hidayah* memiliki arti petunjuk atau bimbingan dari Tuhan. Kebutuhan ini menurut al-Maraghi dibagi menjadi empat macam yaitu *hidayah ilhami* yang berupa *gharizah* (*insting*, *pembawaan asli*) yang dibawa setiap manusia sejak lahir, *hidayah al-hawas* (*petunjuk alat indera*) yang berupa *pendengaran*, *penglihatan*, *penciuman*, *perasaan indrawi* dan *perabaan* yang mana manusia dapat membedakan mana yang bisa memberi manfaat atau merugikan untuk dirinya. Kemudian *hidayah al-aql* (*petunjuk akal*) yang berupa akal untuk berpikir, memahami dan mengetahui suatu objek yang dapat membawa pada kebenaran dan keselamatan hidup. Dan yang terakhir *hidayah wahyu* yang diturunkan oleh Allah kepada rasul-Nya untuk disampaikan ke umatnya sebagai pedoman hidup demi mencapai kebahagiaan yang hakiki di dunia dan akhirat. *Hidayah agama (wahyu)* ini adalah *hidayah* yang paling penting dalam hidup manusia terutama untuk orang yang beriman karena dijadikan sebagai pedoman hidup.
5. Kebutuhan kenikmatan, Kebutuhan ini sifatnya fisiologis seperti makanan, minuman, seks, sandang, pangan, istirahat, maupun psikologis seperti pekerjaan, hiburan, penghormatan dan lain-lainnya. Meskipun kebutuhan ini dianggap paling rendah tetapi juga sangat penting karena jika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi maka kebutuhan yang paling utama yaitu beribadah kepada Allah SWT tidak dapat dilakukan dengan baik.

Menurut penelitian Satriyani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang karyawan BPRS Saka Dana Mulia di Kudus yang di analisis melalui Regresi Linier Berganda. Menurut penelitian Anam (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 28 karyawan BMT Made di Demak (karyawan kantor pusat dan karyawan cabang) yang di analisis melalui Regresi Linier Berganda. Menurut penelitian Umam, Rizal Haerul (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dan wawancara dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang karyawan di Bank Syariah di DI Yogyakarta (40 karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, 25 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta, 25 karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta) yang di analisis melalui Regresi Linier Berganda.

H1: Motivasi Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan**

Komitmen Organisasional adalah perasaan akan sebuah tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sebagai misi terhadap organisasi atau perusahaan (Qureshi et al, 2011). Biasanya karyawan yang berkomitmen akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan sepenuh hati begitu juga mereka lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Ping, et al, 2012). Begitu juga dengan karyawan yang memiliki

komitmen organisasional yang tinggi mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya, supervisi, gaji mereka, rekan kerja, lingkungan pekerjaan, promosi dan hal lain yang dapat membuat mereka senang (Harrison dan Hubbard, 1998). Rendahnya komitmen di dalam suatu organisasi akan menunjukkan kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Suryanatha, 2014). Sehingga komitmen sangat diperlukan bagi karyawan dan perusahaan agar hasil yang ingin dicapai sama-sama baik.

Bertens (2013) mengungkapkan ada tiga kewajiban yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh karyawan terhadap perusahaan, yaitu:

1. Kewajiban ketaatan, adalah kewajiban untuk mentaati semua peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kewajiban konfidensialitas, adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat konfidensial (rahasia) dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3. Kewajiban loyalitas, adalah kewajiban untuk loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Setelah perusahaan memenuhi kebutuhan karyawannya, maka karyawan juga wajib memberikan imbal balik kepada perusahaan yaitu dengan memberikan kinerja yang penuh dalam menjalankan pekerjaannya. Selain pemberian motivasi, komitmen juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga perlu dilakukannya komitmen organisasional diantara karyawan dan perusahaan agar karyawan dapat lebih loyal terhadap perusahaan. Komitmen Organisasional adalah suatu refleksi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk partisipasi dan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Wahyudi & Sudibya, 2016). Sehingga dengan adanya komitmen di antara karyawan dan perusahaan maka hasil yang di dapatkan juga akan menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan bisa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Meyer dan Allen (dikutip Al Zefeiti, 2017) membagi komitmen organisasional ke dalam tiga bentuk, antara lain:

1. Komitmen Afektif  
Komitmen ini digambarkan sebagai keinginan untuk terlibat secara emosional dalam satu organisasi tertentu
2. Komitmen Kontinuens  
Komitmen ini merupakan komitmen yang berkelanjutan dan digambarkan sebagai biaya yang harus dibayar terkait dengan meninggalkan organisasi. Dan komitmen ini menunjukkan bahwa bila karyawan mau meninggalkan organisasi, maka mereka yang menanggung biaya yang lebih tinggi, sehingga mereka berkomitmen pada organisasi bukan karena mereka ingin, tetapi karena mereka harus.
3. Komitmen Normatif  
Komitmen ini digambarkan sebagai komitmen karena kewajiban untuk berada pada suatu organisasi. Dan karyawan berkomitmen untuk tetap berada pada organisasi karena mereka harus melakukannya dengan alasan moral, bukan karena mereka ingin atau mereka perlu.

Menurut penelitian Wahyudi dan I Gede (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif melalui kuesioner, observasi dan wawancara dengan jumlah sampel sebanyak 45 karyawan hotel Natya di Kuta Bali yang di analisis melalui Path analysis. Menurut penelitian Nathania (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 50 karyawan Warunk Upnormal di Surabaya yang di analisis melalui Regresi Linier Berganda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Edy (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang

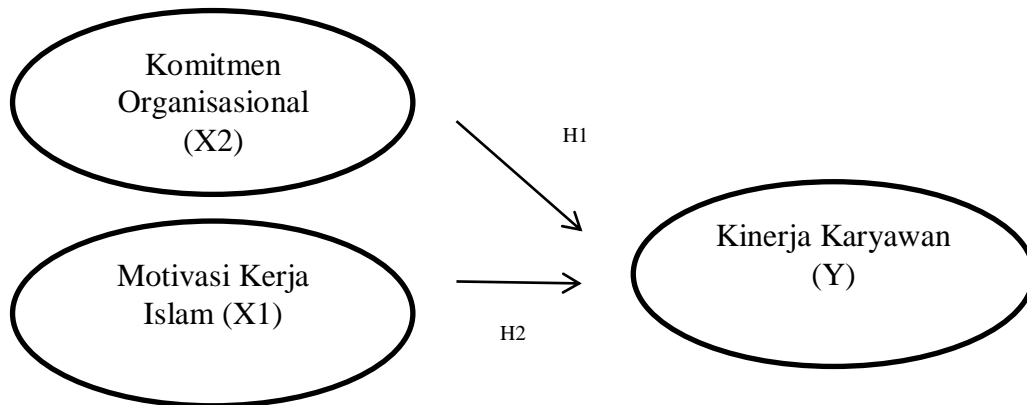
positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 66 karyawan PT Leo Agung Raya di Semarang yang di analisis melalui Regresi Linier Berganda.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan tetap pegadaian syariah kanwil IX Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pegadaian Syariah Kanwil IX Jakarta dengan karakteristik beragama Islam, minimal pendidikan SMA, minimal pengalaman bekerja 2 tahun. Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 90 karyawan tetap, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji analisis meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas analisis faktor menunjukkan bahwa semua nilai KMO yang dihasilkan lebih 0,50. Sedangkan nilai Barlett's test of Sphericity menunjukkan nilai 0,000. Dapat disimpulkan hasil uji yang dihasilkan memenuhi persyaratan validitas.

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan Koefisien Alfa (Cronbach Alpha) yang dihasilkan menjelaskan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel sudah dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel secara lebih lanjut.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas dan uji regresi linier berganda. Pada penelitian ini uji normalitas



menggunakan dua cara yaitu analisis grafis dan analisis statistik. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik plot menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Sedangkan uji normalitas saphiro wilk untuk Motivasi Kerja Islam, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan nilainya dibawah dari 0,05. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Namun untuk Motivasi Kerja Islam uji normalitas komolgrov smirnov sudah diatas hanya Motivasi Kerja Islam yang nilainya diatas 0,05 berarti data tersebut berdistribusi normal, sedangkan untuk yang lainnya tidak normal.

Berdasarkan uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen. Sedangkan uji heteroskedastisitas dari grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heroskedastisitas atau menerima hipotesis homokedastisitas.

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen memiliki arah koefisien yang positif terhadap variabel depeneden. Variabel Motivasi Kerja Islam menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,320. Sedangkan variebel Komitmen Organisasional menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,528.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji f, uji t dan uji koefisien determinas ( $R^2$ ). Hasil uji f menunjukkan F test menghasikan nilai F hitung sebesar 49,334 dengan probabilitas 0,000. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan nilai thitung 3,911  $>$  ttabel 1,9871 dan probabilitas signifikan (Sig.) 0,000  $<$  0,05. Kemudian Komitmen Organisasional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan thitung 6,458  $>$  ttabel 1,9871 dan probabilitas signifikan (Sig.) 0,000  $<$  0,05.

Pada pengujian koefisien determinasi, Hasil analisis menunjukkan bahwa Adjusted R square menghasilkan nilai yang cukup besar yaitu 0,531. Hal ini berarti 53,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari kedua variabel independen gaya Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional. Dengan demikian sisanya 46,9 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda pada tabel 4.14. dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja Islam mempunyai nilai Standardized coefficients beta adalah sebesar 0,320. Kemudian berdasarkan hasil dari uji statistik t terhadap variabel Motivasi Kerja Islam menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,9871 dengan nilai signifikansi 0,000182 dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0,05. Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu juga berdasarkan hasil rata-rata indeks dari analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja islam adalah sebesar 79,4 dimana rata-rata nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa dengan pemberian Motivasi Kerja Islam yang

baik kepada karyawan pegadaian syariah kanwil IX Jakarta maka akan meningkatkan Kinerja Karyawannya

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda pada tabel 4.14. dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasional mempunyai Standardized coefficients beta adalah sebesar 0,528. Kemudian berdasarkan hasil dari uji statistik t terhadap variabel Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel adalah sebesar 1,9871 dengan nilai signifikansi 0,0000000058601 dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0,05. Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu juga berdasarkan hasil rata-rata indeks dari analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional adalah sebesar 71,6 dimana rata-rata nilai indeks tersebut masuk ke dalam kategori tinggi. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional yang dilakukan dengan baik kepada karyawan pegadaian syariah kanwil IX Jakarta maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 90 kuesioner, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas dengan Saphiro Wilk variable Motivasi Kerja Islam, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan tidak normal. Namun dengan uji normalitas Kolmogrov Smirnov hasilnya hanya Motivasi Kerja Islam yang datanya normal.

Selain itu yang paling mempengaruhi Kinerja dari karyawan Pegadaian syariah kanwil IX Jakarta adalah Komitmen Organisasional dimana dengan adanya Komitmen yang baik antara perusahaan dengan karyawannya maka kinerja karyawannya juga meningkat, didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan Motivasi Kerja Islam meskipun hasil penelitian menunjukkan hasil yang lebih kecil daripada Komitmen Organisasional tetapi variable Motivasi Kerja Islam di dalam penelitian ini hasilnya juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini apabila pemberian motivasi Islam dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kemudian juga hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 53,1% kinerja dari karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX Jakarta dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional. Dan sebesar 46,9% kinerja dari karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX Jakarta dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan implikasi kebijakan atau saran untuk perusahaan-perusahaan khususnya untuk perusahaan-perusahaan yang berbasis sistem syariah di dalam negeri guna memberikan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sebagaimana hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, namun untuk motivasi kerja Islam meskipun sama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

tetapi nilai regresi linier bergandanya kecil yaitu sebesar 0,320 jika dibandingkan dengan komitmen organisasional yaitu sebesar 0,528.

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan perlu mencari tahu apa saja masalah-masalah yang dihadapi para karyawannya terkait tentang pekerjaan mereka yaitu dengan bisa melakukan wawancara atau diskusi-diskusi kecil terkait permasalahan-permasalahan yang mereka hadapi di perusahaan untuk dicari solusinya bersama agar kinerja mereka dapat meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam melakukan penyebaran kuesioner penulis mengalami kendala seperti membutuhkan waktu yang cukup lama sekitar 3 minggu karena penulis harus terjun langsung ke lapangan.
2. Pada saat melakukan penelitian banyak karyawan yang tidak ada ditempat karena mereka sudah harus jalan keluar untuk ke unit masing-masing. Mereka hanya ada ditempat pada pukul 8 pagi untuk absen dan briefing, kemudian baru kembali pada pukul 4 sore.
3. Variabel dalam penelitian disini adalah hanya motivasi kerja islami dan komitmen organisasional. Sehingga penulis menyadari bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pegadaian syariah kanwil IX Jakarta. Karena berdasarkan hasil dari penelitian penulis menunjukkan bahwa sebesar 53,1% kinerja dari karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX Jakarta dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Islam dan Komitmen Organisasional. Dan sebesar 46,9% kinerja dari karyawan pegadaian syariah kantor wilayah IX Jakarta dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Saran Untuk Penelitian Mendatang**

1. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk membahas variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini agar pengetahuan masyarakat akan manajemen SDM semakin berkembang dan bermanfaat.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan juga untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Agar sampel yang digunakan bisa lebih banyak dan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik terhadap variable-variabel yang ada di dalam penelitian ini
3. Untuk peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memakai objek penelitian yang berbeda dengan topik atau permasalahan yang sama. Agar nantinya dapat menjadi perbandingan atau pelengkap dalam penelitian

### **REFERENSI**

- Al Zefeiti Salim Musabah Bakhit, dan Noor Azmi Mohamad.2017."The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance".*International Review of Management and Marketing*, 7(2): 151-160
- Ali dkk.2016."The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan".*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9)

- Anam, Choril.2017."Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan".Jurnal Studi Ekonomi Syariah (Istithmar), 1(1)
- Anggareni Dena A, and Edy Rahardja.2018."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang".Diponegoro Journal of Management, 7(4), 1-14.
- Anoraga, Bhirawa., dan Ari Prasetyo.2015."Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya".JESTT, 2(7)
- Hafiz, AZ.2017."Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore".Arabian Journal of Business and Management Review. 7(2): 1-7.
- Badan Pusat Statistik (BPS).2021.Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen.<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen>
- Bernardin, H. John, and Joyce E. A. Russell.2010.Human Resources Mangement: An Experiential Approach (5th ed.).New York: McGraw-Hill Inc.
- Bertens K.2013.*Pengantar Etika Bisnis*.Yogyakarta: Kanisius
- Bhatti, Omar K dkk.2016."Employee Motivation an Islamic Perspective".Humanomics, 32(1), 33-47
- Harrison, J.K., and Hubbard, R. 1998."Antecedents to Organizational Commitment among Mexican Employees of a U.S. Firm in Mexico".The Journal of Social Psychology, 138 (5), 609-623
- Maryani.2017."Motivation in Islam's Perspective (A Theoretical Review)".*Journal of Culture, Society and Development*, 30(1), 2422-8400
- Mas'ud, Fuad.2015.*Menggugat Manajemen Barat* (2nd ed.).Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mas'ud, Fuad.2017.*Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam (Islamic Worldview-Based Business Management)*.Semarang: Penerbit & Percetakan UNDIP Press
- Nathania, Yessica.2018."Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Warunk Upnormal Surabaya".AGORA, 6(1), 1-9.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2017. *Tentang Syariah*.  
<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah>.
- Ping, H., Murmann, S.K. dan Perdue, R.R. 2012."Management Commitment and Employee Perceived Service Quality: The Mediating Role of Affective Commitment".Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 17(3), 79-97
- Qureshi, J.A., Hayat, K., Ali, M., Sarwat, N.2011."Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee performance, evidence from

- Pakistan". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642-657.
- Satriyani, Riski Ade. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus". Disertasi Tidak Dipublikasikan, School of Islamic Economy and Business, University of Islam Negeri Walisongo
- Soetrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suherman, Usep Dede. 2018. "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 51-81
- Suriati. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan". Disertasi Tidak Dipublikasikan, School of Economy and Business, University of Medan Area
- Sutopo, Joko. 2018. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi, Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten". *ADVANCE*, 5(1), 2337-5221
- Suryanatha, A.A. Ngr. Bayu. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian". *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9), 2579-2614
- Umam, Rizal Haerul. 2018. "Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah DI Yogyakarta". Disertasi Tidak Dipublikasikan, Islamic Economics, University of Islam Indonesia
- Wahyudi, Ni Komang Sri, and I Gede A S. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870-897.
- Yatim, B. 2004. *Sejarah Peradaban Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo