

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI
ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
VARIABEL MODERASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA KANTOR JASA AKUNTANSI (KJA)
DI SELURUH INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Dalam Ilmu Akuntansi Syariah

Disusun Oleh :

Lilik Tatmainul Qolbi

17108040048

Dosen Pembimbing :

Galuh Tri Pambekti, S.E.I., M.E.K, CRMP

NIP : 19920606 201903 2 020

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-849/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MODERASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KANTOR JASA AKUNTANSI (KJA) DI SELURUH INDONESIA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LILIK TATMAINUL QOLBI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108040048
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

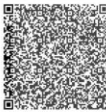
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Galuh Tri Pambekti, S.E.I., M.E.K.
SIGNED

Valid ID: 6662a5d9376d0



Penguji I
Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc., ACPA.,
CATr.
SIGNED

Valid ID: 66602719377a



Penguji II
Egha Ezar Junaeka Putra Hassany, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 66600785b8385



Yogyakarta, 29 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 666676cafbad8

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Lilik Tatmainul Qolbi

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara

Nama : Lilik Tatmainul Qolbi

NIM : 17108040048

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Jasa Akuntansi (KJA) Di Seluruh Indonesia

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Sarjana Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Akuntansi Syariah.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta,
Pembimbing



Galuh Tri Pambekti, S.E.I., M.E.K., CRMP
NIP. 19920606 201903 2 020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilik Tatmainul Qolbi

NIM : 17108040048

Jurusan/Program Studi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Jasa Akuntansi (KJA) Di Seluruh Indonesia” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan kondisi sehat serta tanpa ada paksaan dari siapapun.

Yogyakarta, 16 Mei 2024

Penyusun,



Lilik Tatmainul Qolbi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilik Tatmainul Qolbi

NIM : 17108040048

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

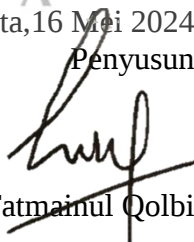
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk
memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak
Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free
right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Islam Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Studi
Pada Kantor Jasa Akuntansi (KJA) Di Seluruh
Indonesia”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak
Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta berhak menyimpan,
mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk
pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan
tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 16 Mei 2024

Penyusun



Lilik Tatmainul Qolbi

SURAT PERYATAAN MEMAKAI JILBAB

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilik Tatmainul Qolbi

NIM : 17108040048

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada prodi Akuntansi Syariah Fakultas dan Ekonomi Binis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah stars satu saya) jika kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan hal tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di: Yogyakarta, 16 Mei 2024

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

METERAI
TEMPEL
1658AKX056891482

Lilik Tatmainul Qolbi

HALAMAN MOTTO

**“HADAPI HAYATI NIKMATI SETAIP LANGKAH
MU”**

**“Jangan pernah menyipulakan sesuatu tanpa ada tau
perkaranya**

**Tidak mungkin ada kobaran api kalo tidak ada sebab
api itu menyala”**

(Lilik Tatmainul Qolbi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan untuk kepada diri saya sendiri, Lilik Tatmainul Qolbi. Selamat kamu sudah sampai titik ini, selamat kamu sudah melewati jalan terjal, tajam, dan penuh duri yang membuatmu lemah, goyah, dan hampir menyerah. Tapi, kamu hebat, karena kamu berhasil melewati ini semua, mungkin prosesmu tidak sebaik dan secepat yang lain, tapi tak mengapa, hidup bukan tentang kompetisi dan skripsi bukan ajang perlombaan, karena skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai.

Kedua, skripsi saya persembahkan kepada orang tua saya, bapak Fadil dan ibu Siti Komsatun yang telah banyak membantu baik dana serta dukungan moril sehingga anaknya bisa menyelesaikan studi sarjana S-1. Semoga saya dapat membalas jasanya secepatnya, amin. Dan juga kepada kaka saya mba Darwatul himah beserta keluarga kecilnya, mba Siti Naharin beserta suaminya dan adik saya mas Muhammad Hasan serta adik yang paling kecil dan menjadi pencerah kehidupan di dalam keluarga kami yaitu nduk Ngindana Lazulfa yang turut membantu dengan doanya.

Terakhir, Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh keluarga besar dari TPA Safinatur Rohmah dan TK ABA Sapen terimakasih atas doa dan motivasinya.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	zet (dengan

			titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa’	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
ه	Ha’	h	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

ة متعدة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’Marbuttah

Semua *ta’marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + Ya' Mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + Ya' Mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu Mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Jasa Akuntansi (KJA) Di Seluruh Indonesia”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag.,M.A. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si selaku ketua Program Studi Akuntansi Syariah
4. Ibu Galuh Tri Pambekti, S.E.I.,M.E.K.,CRMP. selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan

motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis, baik dalam hal akademik maupun non-akademik sejak awal perkuliahan, khususnya dalam penyempurnaan penelitian ini.

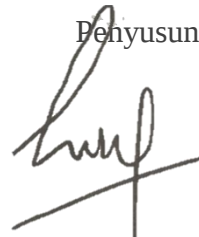
5. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas kepada penulis selama menempuh Pendidikan
6. Seluruh Dosen Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas kepada penulis selama menempuh Pendidikan.
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Akuntansi Syariah
8. Orang tua saya tercinta, adek, serta seluruh keluarga besar atas doa, dukungan, motivasi, serta kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat dan teman-teman penulis yang selama ini memberikan dukungan sejak awal perkuliahan.
10. Untuk keluarga dan teman yang selalu mendukung dalam kelancaran penelitian ini, terimakasih atas dukungan dan pengorbanannya mencari referensi

untuk penelitian ini serta ketulusan dan support yang tak terlupakan.

11. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.

Yogyakarta, 6 Mei 2024

Penyusun



Lilik Tatmainul Qolbi



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sitematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	15

A. Kerangka Teori.....	15
1. <i>Social Exchange Theory</i>	15
2. Etika Kerja Islam	19
3. Kepuasan Kerja.....	24
4. Motivasi Islam	25
5. Komitmen Organisasi	28
6. Kinerja Karyawan	29
B. Telaah Pustaka.....	31
C. Kerangka Pemikiran	43
D. Pengembangan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Populasi dan sampel penelitian	53
C. Model Empiris dan Definisi Oprasional	
Variabel.....	56
D. Teknik Analisis Data	63
BAB IV.....	69
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Telaah Pustaka.....	32
Tabel 3.1 Indikator	57
Tabel 3.2 Skala Likert	62
Tabel 4.2 Outer Loading.....	76
Tabel 4.3 <i>Outer Loading</i> setelah Perubahan	78
Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Fornell lecker</i>	80
Tabel 4.5 Cross loading.....	80
Tabel 4.6 AVE (Average Variance Extracted).....	82
Tabel 4.7 Composite Reliability	84
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur	85
Tabel 4.10 Keputusan Uji t-statistik.....	87
Tabel 4.11 Nilai P-Value.....	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	93

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori	43
Gambar 4.1 Pendidikan Terakhir Responden.....	70
Gambar 4.2 Jabatan saat ini responden	71
Gambar 4.3 Tahun masuk responden	72
Gambar 4.4 Outer Model.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Informasi Responden	115
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	116
Lampiran 3 Statistik Deskriptif	119



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh nilai-nilai dan praktik-praktik etika kerja Islam, motivasi Islam, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Jasa Akuntansi (KJA) di Indonesia. Sampel merupakan seorang akuntan terdiri dari 165 responden yang terdaftar di Kantor Jasa Akuntan, PPPK Kementerian keuangan. Teknik analisis data menggunakan Struktural Equation Model (SEM) berbasis varian atau Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh, terhadap kinerja karyawan. Motivasi Islam berkontribusi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja memperkuat pengaruh etika kerja Islam, motivasi Islam, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun tidak secara signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya memperhatikan nilai-nilai Islam dan komitmen organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di KJA untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The study aims to test the influence of Islamic work ethics values and practices, Islamic motivation, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance at the Accounting Services Office (KJA) in Indonesia. The sample of an accountant consisted of 165 respondents registered in the Office of Accountancy Services, PPPK of the Ministry of Finance. Data analysis techniques using Variant-based Structural Equation Model (SEM) or Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.0. Research results show that Islamic work ethics has no influence on employee performance. Islamic motivation contributes positively to employee performance, whereas organizational commitment does not influence employees performance. Furthermore, employee satisfaction does not affect employee achievement. Although employment satisfaction reinforces the influence of Islamic work ethics, Muslim motivation, and organization's commitment to employees performance, it does not significantly. Implications of this study are the importance of paying attention to Islamic values and organizational commitment in human resource management at KJA to improve employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Islamic Work Ethics, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, sumber daya lainnya akan menganggur (Irwan et al., 2020). Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan, kemampuan organisasi perusahaan, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Paais and Pattiruhu, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kegiatan atau pekerjaan yang diperoleh seseorang untuk suatu organisasi yang mempengaruhi berbagai faktor pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu (Rahmawati and Juwita, 2019). Kinerja ialah tuntutan Islam yang berkaitan dengan hasil kerja seseorang di tempat kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan beberapa hal, meliputi kualitas kerja, dedikasi, kerja tim, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas (Aflah et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Hidayah and Tobing, 2018a). Karyawan yang berkinerja baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi, keinginan untuk bertahan, memiliki komitmen afektif seperti kepemilikan diri terhadap perusahaan serta etika berdasarkan norma agama (Aflah et al., 2021a).

Banyak tindakan oleh manajer dan staf berakar pada etika. Di era sekarang, ketidakpatuhan terhadap standar etika tertentu telah menimbulkan kekhawatiran besar di sektor publik dan nonpemerintah. Salah satu perhatian utama para eksekutif adalah bagaimana menciptakan platform yang tepat untuk etika dan memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap faktor manusia (Safdarian et al., 2016a).

Salah satu isu terpenting dalam pekerjaan adalah etika kerja. Menurut (Safdarian et al., 2016b), etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai moral yang mendiagnosis pekerjaan yang benar dari yang salah. Perilaku tidak etis dapat menyebabkan organisasi dan rekan kerja akan saling menentang di tempat kerja tersebut. Etika kerja Islam merupakan konsep etika yang didasarkan pada ajaran dan prinsip Islam yang bertumpu pada keimanan (Salahudin et al.,

2016). Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang menunjukkan apa yang semestinya dilakukan manusia yang diajarkan Al-qur'an dan ditunjukkan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW (Hashi, 2011).

Etika dalam bekerja atau yang sering disebut etika Profesi sangat diterapkan dan bahkan di Islam sendiri etika profesi sangat diatur dan dianjurkan tidak jauh dari moral, yang tentunya moral sangat dibutuhkan untuk seorang pekerja untuk mencapai profesionalitasnya, akuntansi adalah sebuah pertanggungjawaban (Wan Salmuni, 2017). Dengan kata lain, etika adalah norma budaya yang memberikan nilai-nilai spiritual positif untuk melakukan pekerjaan yang baik di dalam suatu masyarakat yang diperoleh dari diri sendiri terlepas dari faktor luar atau dengan kata lain seseorang perlu adanya motivasi kerja.

Menurut (Majid et al., 2021a) Mengatakan bahwa Motivasi merupakan seseorang memperoleh kepercayaan diri dalam bertindak untuk mencapai tujuan dan dapat menentukan kemampuannya memuaskan suatu kebutuhan individu maupun kelompok. Motivasi kerja islam merupakan suatu kemampuan yang dimiliki manusia untuk mencapai tujuan dengan cara tidak bertentangan dengan ajaran

islam (Anam, 2017). Islam telah mengatur terkait pekerjaan yang sesuai dengan syariat Islam dan agama yang membebaskan semua makhluk ciptaannya bebas dalam memilih pekerjaan yang sesuai kemampuan, dengan batasan pekerjaan itu baik dari segi agama maupun hukum negara dan tidak merugikan satu dengan yang lainya (Pulungan, 2014).

Menurut Ali, A. and Al Owaihan (2008), mengatakan bahwa agama Islam adalah kepercayaan yang komprehensif dan mencakup semua aspek kehidupan, aspek publik dan kepribadian, politik, ekonomi, dan kegiatan bisnis. Salah satu perkembangan Islam dalam bidang yang sangat penting bagi masyarakat yakni bidang ekonomi.

Bidang ekonomi merupakan salah satu tujuan masyarakat untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan fasilitas yang nyaman. Oleh sebab itu, para pengusaha dibidang apapun mulai berpikir hal tersebut. Secara garis besar manusia dianugerahkan empat daya pokok. Pertama, daya fisik yang menghasilkan kegiatan fisik dan keterampilan. Kedua, daya pikir yang mendorong pemiliknya berpikir dan menghasilkan ilmu pengetahuan. Ketiga, daya kalbu yang menjadikan manusia mampu berkhayal mengekspresikan keindahan, beriman dan merasa, serta berhubungan dengan sang pencipta. Dan

keempat, daya hidup yang mampu menghasilkan semangat juang kemampuan menghadapi tantangan dan masalah (Pulungan, 2014).

Menurut (Rahmawati and Juwita, 2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap individu maupun kelompok yang bersedia sepenuhnya membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan kelompok tertentu. Pada saat ini banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sehingga menimbulkan polemik-polemik yang menjadikan kehancuran organisasi maupun individu sering kita ketahui banyaknya hal yang terjadi di luar kendali keimanan yang menyebabkan kehancuran yang secara tidak disadari karena dalam pencapaian target banyak yang melupakan agama yang sudah mengatur segala halnya yang dilakukan umat manusia di dunia ini untuk menghindari kehancuran (Aflah et al., 2021) .

Dalam jurnal (Ali, A. and Al-Aali, 2015) individu didorong untuk melihat pekerjaan sebagai kesempatan yang memberi mereka kemandirian finansial, mencapai rasa harga diri dan kepuasan. Individu diharuskan menjadi anggota masyarakat yang aktif dan terlibat dalam kegiatan ekonomi, karena hidup tanpa pekerjaan diyakinkan tidak ada nilainya (Al-Shamali et al., 2021).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), diketahui bahwa 87,18% dari 237.641.326 penduduk Indonesia adalah pemeluk Islam, 6,96% Protestan, 2,9% Katolik, 1,69% Hindu, 0,72% Buddha, dan 0,05% Kong Hu Cu. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa nilai-nilai kerja juga telah dipengaruhi oleh ranah latar belakang agama, khususnya pandangan Islam tentang etika kerja sebagai domain yang terpisah melalui Islamic Work Ethic (IWE) telah berkembang dalam beberapa dekade terakhir (Ahmad and Fontaine, 2011; Al-Shamali et al., 2021) menyebutkan banyak Muslim akan menemukan motivasi mereka dalam agama, serta dalam warisan budaya mereka (Bhatti et al., 2016).

Penelitian R.K. Jena (2014), sebelumnya mengungkapkan bahwa terdapat efek langsung dari etika kerja Islam pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada signifikasi langsung, dan tidak ada hubungan antara variabel ini dengan komitmen organisasi. Motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial dan sepenuhnya dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja, dan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi.

Penelitian sebelumnya Komari dan Djafar (2013), menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

sedangkan etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian ini menyimpulkan bahwa etika kerja sangat penting untuk komitmen organisasi tetapi tidak secara otomatis menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan etika kerja dan kepuasan kerja tidak selalu terkait, yang mungkin disebabkan oleh persepsi keadilan di antara karyawan. Etika sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimana etika dapat menjadi salah satu alasan keberlanjutan organisasi tersebut. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi etika kerja, motivasi Islam, komitmen, efektif dan kinerja karyawan masih sedikit dan studi ini yang berfokus pada etika kerja Islam dan kinerja karyawan masih sedikit (Aflah et al., 2021b) oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan etika kerja Islam, motivasi Islam, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para pekerja, meningkatkan pengabdian para pekerja profesi, meningkatkan mutu perusahaan, mempunyai perusahaan profesional yang kuat dan terjalin erat dan tidak mengambil yang bukan haknya (Matondang, 2015). Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk memberikan kinerja yang lebih baik

(Qureshi et al., 2019). Sehingga karyawan akan lebih nyaman dan mudah dalam bekerja sehingga akan mudah untuk mencapai visi misi perusahaan yang telah diterapkan demi kemajuan organisasi tersebut. Menurut Gheitani et al., (2019a), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat sebagai motivator utama (pemain) perilaku manusia di tempat kerja.

Pembaruan dalam penelitian ini menjadikan pembeda dari penelitian sebelumnya. Objek penelitian tertuju pada Kantor Jasa Akuntansi (KJA) yang terdaftar di Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) di Indonesia. Peneliti meninjau latar belakang masalah dengan menambahkan variabel berikut yaitu motivasi islam dan komitmen organisasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan kuisioner yang ditujukan kepada karyawan (KJA). Model pengambilan sampel digunakan *Purposive Random Sampling* dan teknik analisis data dengan *SEM-PLS*. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Islam, komitmen organisai Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Jasa Akuntansi Di Indonesia).**

B. Rumusan Masalah

Suatu organisasi mencapai tujuan dengan keberhasilan target melalui kinerja yang baik dari karyawannya. Perkembangan potensi kinerja karyawan yang baik ataupun buruk dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai bentuk tingkat kepuasan kerja dari hak yang telah diterima oleh para pekerja. Pada era sekarang banyak ditemukan tindakan buruk yang dilakukan oleh suatu pemimpin perusahaan, manajer, hingga ketua tim unit yang memperlakukan ketidakadilan seperti memberikan perlakuan yang tidak adil kepada karyawan, sikap tidak profesional dengan menegur karyawan dihadapan para karyawan lainnya, hingga penugasan yang tidak sesuai dengan tugas utama. Oleh karena itu, Etika kerja dan motivasi kerja dengan berdasarkan prinsip islam, serta komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari alasan tersebut memunculkan rumusan masalah yakni bagaimana pengaruh etika kerja islam, motivasi islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mengukur tingkat moderasi kepuasan kerja pada kantor jasa akuntansi (KJA) di daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas yang telah disajikan oleh peneliti, maka dapat dituliskan tujuan dari dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Islam terhadap kinerja karyawan .
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi
5. Menganalisis pengaruh Motivasi Islam terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi.
6. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

- a. Dapat memperkuat pemahaman teori dibidang manajemen sumber daya manusia khusus nya tentang etika kerja Islam, motivasi Islam, komitmen Organisasi dan kinerja karyawan yang telah diperoleh selama perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai masalah yang detail
2. Bagi Praktisi (Perusahaan)
Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang diperlukan dalam perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sitematika Pembahasan

1. BAB I Pendahuluan

Dalam bab I penelitian menjelaskan bagaimana latar belakang dari permasalahan yang diambil, lalu bagaimana cara merumuskan masalahnya, serta tujuan dari penelitian ini dilakukan dan juga sistematika pembahasan dalam penelitan ini. Dalam sistematika pembahasan penelitian memberikan gambaran

secara umum melalui dari bab I, II, III, IV dan bab V.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab II penelitian menjelaskan landasan dari teori yang digunakan dalam penelitian ini dalam menyajikan kajian teori dan studi literatur mengenai topik yang dibahas yaitu teori etika kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi . selain itu bab ini menjelaskan kerangka dari penelitian ini dan juga review literatur yang menjadi acuan dasar penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga dijelaskan hipotesis sebagai dugaan sementara yang sudah disusun berdasarkan rumusan masalah.

3. BAB III Metode Penelitian

Dalam bab III ini penelitian mendeskripsikan tentang ruang lingkup penelitian yang mana terdiri dari variabel-variabel penelitian, populasi dari objek yang dijadikan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian yang dipakai dalam penelitian ini, Teknik yang digunakan dari pengumpulan data dan Teknik yang digunakan dari analisis data. Dalam bab ini penelitian akan menjelaskan bagaimana penelitian akan menjelaskan variabel-variabel yang sudah ditentukan.

4. BAB IV Hasil Pembahasan

Dalam bab IV penelitian ini menyajikan data yang telah diperoleh dan mendeskripsikan atas data-data tersebut. Dalam bab ini juga penelitian mengolah data yang telah diperoleh menggunakan metode analisis data sesuai dengan yang dijelaskan pada bab III dan kemudian hasil olah data tersebut dideskripsikan secara objektif dan menjelaskan data dengan cara diinterpretasikan ke dalam analisis-analisis teori untuk dijadikan landasan teoritis dalam penelitian ini

5. BAB V Penutup

Dalam bab V penelitian menyajikan kesimpulan yang telah diringkas atas hasil dari masalah yang telah dipecahkan atau dibahas dalam penelitian ini, selain itu dalam bab ini juga penelitian menuliskan implikasi yang mana penelitian mengharapkan bahwa penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan juga dapat menambah pengetahuan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga penelitian menuliskan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini pada awalnya di latar belakang karena banyak tindakan oleh manajer dan staf berakar pada etika. Di era sekarang, ketidakpatuhan terhadap standar etika tertentu telah menimbulkan kekhawatiran besar di sektor publik dan nonpemerintah. Salah satu perhatian utama para eksekutif adalah bagaimana menciptakan platform yang tepat untuk etika dan memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap faktor manusia, sehingga memotivasi peneliti untuk menelusuri fenomena tersebut lebih lanjut. Adapun sampel yang diambil untuk menjadi responden penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di Kantor Jasa Akuntansi (KJA) seluruh Indonesia yang terdaftar di PPPK Kemenkeu. Dengan keseluruhan sebanyak 165 responden dari para akuntan yang bekerja di KJA seluruh Indonesia. Adapun teknik pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Model* (SEM) berbasis varian atau *Partial Least Square* (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Analisis ini bertujuan untuk menguji beberapa hipotesis yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks nilai-nilai dan praktik-

praktik Islam serta faktor organisasional. Hipotesis pertama menyarankan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi Islam secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis kelima, keenam, dan ketujuh mengungkapkan bahwa meskipun kepuasan kerja memperkuat pengaruh etika kerja Islam, motivasi Islam, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun tidak secara signifikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara nilai-nilai dan praktik-praktik Islam, komitmen organisasi, dengan kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis-hipotesis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks nilai-nilai Islam dan

komitmen organisasi, serta implikasinya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan motivasi Islam sebagai acuan atau landasan tercapainya hasil kinerja karyawan sehingga akuntan akan mempertahankan organisasinya karena ada rasa memiliki dan sebuah tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan acuan penelitian selanjutnya dan sebagai evaluasi KJA di organisasi yang di jalankan dapat dilihat kenyamanan karyawan dan keberlangsungan KJA tersebut.

C. Saran

Seperti penelitian lainnya, penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran yang dapat dipertimbangkan oleh penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Jumlah sampel pada penelitian ini sangat terbatas. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memaksimalkan jumlah sampel dengan memperbanyak penyebaran kuesioner secara langsung ke Kantor Jasa Akuntansi.
2. Berdasarkan hasil uji, kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel etika kerja Islam, motivasi Islam dan komitmen organisasi, hal ini menjadi evaluasi model untuk memilih variabel moderasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O.M.A., 2021. How Do Green Hrm Practices Affect Employees' Green Behaviors? The Role Of Employee Engagement And Personality Attributes. *Journal Of Environmental Planning And Management* 64, 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Ady, F., Wijono, D., N.D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Afif, A., Yuniati, S., N.D. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo).
- Aflah, K.N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mursid, A., 2021. Etika Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan : Peran Islami 8, 997–1007. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.997>
- Aflah, K.N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mursid, A., 2021a. Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business* 8, 997–1007. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.997>
- Aflah, K.N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mursid, A., 2021b. Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And*

Business 8, 997–1007.
<https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.997>

Afrianty, T., Putriwahyuni, S., 2020. Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 227.
<https://doi.org/10.24843/Eeb.2020.V09.I03.P01>

Ahmad, K., Fontaine, R., 2011. Islamic Leadership At The International Islamic University Malaysia. *International Journal Of Economics, Management And Accounting* 2, 121–135.

Al-Aidaros, A., Shamsudin, F. Dan, Idris, Km, 2013. Teori Etika Dan Etika Dari Perspektif Islam. *Jurnal Internasional Islam*.

Aldulaimi, S.H., 2016. Fundamental Islamic Perspective Of Work Ethics. *Journal Of Islamic Accounting And Business Research* 7, 59–76.
<https://doi.org/10.1108/Jiabr-02-2014-0006>

Ali, A. And Al Owaihan, A., 2008. Islamic Work Ethics: A Critical Review. *Cross Cultural Management. International Journal*, 15, 5-19.

Ali, A. And Al-Aali, A., 2015. Marketing And Ethics: What Islamic Ethics Here Contributed And The Challenges Ahead. *Journal Of Business Ethics*.

Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., Al-Shamali, F., 2021. The Influence Of Islamic Work Ethic On Employees' Responses To Change In Kuwaiti Islamic Banks. *International Business Review* 101817.
<https://doi.org/10.1016/J.Ibusrev.2021.101817>

- Ameen, A., Baharom, M.N., N.D. The Assessment Of Effect Of Performance Appraisal Purposes On Employee Performance In Nigerian Civil Service 16.
- Amin, N.F., Garancang, S., Abunawas, K., N.D. Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.
- Anam, C., 2017. Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. Ji 1. <https://doi.org/10.30762/itr.V1i1.936>
- Anjelia, V., Saragih, R., 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari Di Kantor Pusat Di Sumatera Barat. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) 2, 124–134.
- Aryana, P., Tj, H.W., 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas Xyz). Ilmiah Manajemen Bisnis 17.
- Aryana, P., Tj, H.W., N.D. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
- Aswadi, M., Suparman, L., Abidin, Z., 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram). Jmm Unram 6. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V6i3.264>
- Barkhiyyah, N.S., Prasetyo, A., 2020. Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jestt* 7, 183. <https://doi.org/10.20473/Vol7iss20201pp183-198>
- Bhatti, O.K., Aslam, U.S., Hassan, A., Sulaiman, M., 2016. Employee Motivation An Islamic Perspective. *Humanomics* 32, 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Blau, P.M., Moreover, J.S.C., 2017. The The Theory Of Social Exchange Of G . C . Homans [Enter Paper Title] The Theory Of Social Exchange By G . C . Homans. *Outlines Of The Critique Of Political Economy*.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Damayanti, R., Hanafi, A., Cahyadi, A., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 15, 75–86. <https://doi.org/10.29259/Jmbt.V15i2.6655>
- Diana, D., Anggreani, Y., 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *Jmmb* 1, 93. <https://doi.org/10.24853/Jmmb.1.2.93-102>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., Muzakki, 2019. Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics* 25, 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.Ideen.2019.05.001>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., Foroudi, P., 2019a. Mediating Effect Of Intrinsic Motivation

On The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, And Organizational Commitment In Banking Sector. *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance And Management* 12, 76–95. <https://doi.org/10.1108/Imefm-01-2018-0029>

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., Foroudi, P., 2019b. Mediating Effect Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, And Organizational Commitment In Banking Sector. *Imefm* 12, 76–95. <https://doi.org/10.1108/Imefm-01-2018-0029>

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, S., 2021. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R: A Workbook, Classroom Companion: Business. Springer International Publishing, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

Hashi, A.A., 2011. Islamic Ethics: An Outline Of Its Principles And Scope. *Revelation And Science* 1.

Hidayah, T., Tobing, D.S.K., 2018a. The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal Of Scientific And Technology Research* 7, 122–127.

Hidayah, T., Tobing, D.S.K., 2018b. The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance 7.

Irmayanthi, N.P.P., Surya, I.B.K., 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ejmunud* 9, 1572.

<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P17>

Irwansyah, I., Abdullah, M.W., Syaharuddin, S., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Penggajian Menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Cabang Makassar. *Assets* 9, 49. <https://doi.org/10.24252/V9i1.10127>

Komari, N., Djafar, F., 2013. Work Ethics, Work Satisfaction And Organizational Commitment At The Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research* 6. <https://doi.org/10.5539/Ibr.V6n12p107>

Maguni, W., Maupa, H., 2018. Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Lifalah* 3, 100. <https://doi.org/10.31332/Lifalah.V3i1.1191>

Majid, A., Hakim, A.L., Assadam, E., 2021a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jas-Pt* 5, 9. <https://doi.org/10.36339/Jaspt.V5i1.396>

Majid, A., Hakim, A.L., Assadam, E., 2021b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jas-Pt (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)* 5, 11. <https://doi.org/10.36339/Jaspt.V5i1.396>

Matondang, Z., 2015. Etika Profesi Akuntansi Dalam Perspektif Islam 3.

- Muis, M.R., Jufrizen, J., Fahmi, M., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Nurkamidien, S., Tsaqib, M.N., 2022. Makna Bekerja Dan Spirit Kewirausahaan Dalam Perspektif Q.S An'am Ayat 135 1.
- Paais, M., Pattiruhu, J.R., 2020. Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business* 7, 577–588. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., Sulisty, B.A., 2020. Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business* 7, 387–397. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No6.387>
- Prabowo, H., Lestari, V., 2013. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero). *Binus Business Review* 4, 331. <https://doi.org/10.21512/Bbr.V4i1.1124>
- Pulungan, S., 2014. Etos Kerja Dan Etika Profesi Dalam Pandangan Islam 3.
- Qureshi, M.A., Qureshi, J.A., Thebo, J.A., Shaikh, G., Brohi, N.A., Qaiser, S., Asif, M., Qureshi, J.A., Thebo, J.A., Shaikh, G.M., Brohi, N.A., Qaiser, S.,

2019. Dan Kinerja Kerja : Analisis Industri Fmcg Pakistan Perhubungan Karyawan ' S Komitmen , Kepuasan Kerja , Dan Kinerja Pekerjaan : Sebuah Analisis Industri.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Rahmawati, M., Juwita, K., 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jmd* 2, 63–72.
<https://doi.org/10.26533/Jmd.V2i2.350>
- R.K. Jena, 2014. The Effect Of Job Satisfaction On Organisational Commitment Among Shift Workers: A Field Study Of Ferro-Alloy Industries. *Journal Of Management Research And Innovation*.
- Rubiyanto, A., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim* 21, 70–78.
<https://doi.org/10.37612/Gema-Maritim.V21i1.9>
- Safdarian, A., Alavi, A., Moaiedfar, H., 2016a. An Investigation Of The Relationship Between The Components Of The Work Ethic And Organizational Commitment Among The Staffs Of Isfahan University Of Medical Sciences. *Int J Educ Psychol Res* 0, 0. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.180306>
- Safdarian, A., Alavi, A., Moaiedfar, H., 2016b. An Investigation Of The Relationship Between The Components Of The Work Ethic And Organizational Commitment Among The Staffs Of Isfahan University Of Medical Sciences. *International Journal Of Educational And Psychological Researches* 0, 0.
<https://doi.org/10.4103/2395-2296.180306>

- Salahudin, S.N.B., Baharuddin, S.S.B., Abdullah, M.S., Osman, A., 2016. The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment. *Procedia Economics And Finance* 35, 582–590. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X)
- Shoim, M., N.D. Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian Program Studi Magister Manajemen.
- Suyanto, L.V., Ie, M., 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. *Jmk* 3, 782. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13210>
- Vinda, G.G., 2022. Pengaruh Pertukaran Sosial Terhadap Kinerja Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi. *Ekobil* 1, 41–51. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i1.34>
- Wahyono, D., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening 7.
- Wan Salmuni Wan Mustaffanoor Lela Ahmad, H.A., 2017. The Significance Of Islamic Ethics To Quality Accounting Practice. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences* 7.
- Zoller, Y.J., Muldoon, J., 2019a. Illuminating The Principles Of Social Exchange Theory With Hawthorne Studies. *Journal Of Management History* 25, 47–66. <https://doi.org/10.1108/Jmh-05-2018-0026>

Zoller, Y.J., Muldoon, J., 2019b. Illuminating The Principles Of Social Exchange Theory With Hawthorne Studies. *Jmh* 25, 47–66. <https://doi.org/10.1108/Jmh-05-2018-0026>

Васильева, И.Е., Шабанова, Е.В., Анчутина, Е.А., Сулопарова, В.Е., 2012. Сг-3 , Ссл-1 , Си-2 И Си-3 13–30.

Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: Uii Press Yogyakarta.



LAMPIRAN**Informasi Responden**

Isikan tanda (√) pada kotak pilihan dibawah ini:

a. Jenis Kelamin

☐

Laki Laki

☐

Perempuan

b. Pendidikan Terakhir

☐

S2

☐

S1

☐

D3

☐

SMA

c. Jabatan

☐

Pimpinan

☐

Intern

☐

Karyawan

☐

Kabid

d. Nama KJA

e. Lama Bekerja

..... Tahun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

KUESIONER PENELITIAN

1. Petunjuk Pengisian

Berikut petunjuk pengisian kuisioner:

- a. Kuisioner ini ditunjukkan kepada akuntan yang berkerja di Kantor Jasa Akuntansi (KJA)
- b. Jawaban yang diberikan diharapkan sesuai dengan keadaan yang terjadi sehingga penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal.
- c. Isi pernyataan berikut menggunakan tanda centang (✓) pada salah satu kolom, SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
I. Kinerja Karyawan					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapih.				
2.	Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas.				
3.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bertindak atau megambil keputusan.				
4.	Saya mampu bekerja dengan baik, tanpa pengawasan pemimpin.				
5.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi atau rapat.				

II. Etika Kerja Islam				
1.	Saya memiliki niat yang ikhlas dalam bekerja.			
2.	Saya selalu bersikap ramah dan sopan			
3.	Saya membantu merigankan pekerjaan yang dijalankan rekan kerja saya			
4.	Saya melaksanakan pekerjaaa sesuai yang ditargetkan KJA			
5.	Saya bekerja di untuk mendapatka hasil yang maksimal			
6.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja dan tidak menunda pekerjaan.			
7.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai keeiinginan KJA			
III. Motivasi Kerja				
1.	Saya bekerja untuk menndapatkan ridha Allah SWT			
2.	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik sebagai wujud tanggung jawab dalam bekerja.			
3.	Saya tidak bermalas – malasan dalam bekerja.			
4.	Saya hanya menginginkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan SOP KJA.			
5.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan, tanpa meinggalkan ibadah.			

IV. Kepuasan Kerja				
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.			
2.	Saya merasa upah kerja sudah sesuai dengan kinerja yang diterapkan			
3.	Saya mendapatkan peluang untuk mengikuti promosi jabatan.			
4.	Saya mendapatkan dukungan penuh dari atasan terkait pemenuhan tugas.			
5.	Saya mendapatkan dukungan penuh dari rekan kerja terkait pemenuhan kerja.			
6.	Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan bidang yang ditempuh.			
V. Komitmen Organisasi				
1.	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat kerja.			
2.	Saya percaya terhadap nilai organisasi di Kantor Jasa Akuntansi			
3.	Alasan saya tetap bekerja karena Loyalitas terhadap Kantor Jasa Akuntansi.			
4.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi tersebut.			
5.	Kantor Jasa Akuntansi telah banyak berjasa bagi kehidupan saya saat ini.			