

## **Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

**Khairatun Nazah<sup>1</sup>, Herwan Nafil<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

<sup>2</sup>Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M

Email: khairatunnazah@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran motivasi intrinsik dalam memediasi etika kerja islam, religiusitas dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap kampus Politeknik Unggul LP3M yang berjumlah 65 Dosen baik yang beragama muslim. Dimana teknik penarikan sampel menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian 1) motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi etika kerja islam terhadap komitmen organisasi, 2) motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi religiusotas terhadap komitmen organisasi, 3) motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci: Etika, Religiusitas, Kepuasan, Motivasi, Komitmen**

### *Abstract*

*The purpose of this study is to determine the role of intrinsic motivation in mediating Islamic work ethics, religiosity and job satisfaction on organizational commitment. The population and sample in this study were all permanent lecturers at the LP3M Superior Polytechnic campus, amounting to 65 lecturers, both Muslim. Where the sampling technique uses total sampling. Data analysis using path analysis.*

*The results of the study 1) intrinsic motivation had no role in mediating Islamic work ethics on organizational commitment, 2) intrinsic motivation had no role in mediating religiosity on organizational commitment, 3) intrinsic motivation had no role in mediating job satisfaction on organizational commitment.*

**Keywords: Ethics, Religiosity, Satisfaction, Motivation, Commitment**

## A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi yang terjadi selama ini tidak akan berdampak baik jika setiap orang yang menggunakan teknologi tersebut tidak siap untuk menjalankan (E. H. S. S. C. Nasib, 2019). Karyawan merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dikembangkan dengan baik (Ahmad Fadli: Nasib, 2020). Sehingga wajar saja jika nantinya seorang karyawan tidak mendapatkan pengembangan diri dan peningkatan kesejahteraan akan mencari pekerjaan lain atau pindah ke perusahaan lain (Amelia, 2018a). Begitu juga dengan seorang dosen tetap pada perguruan tinggi swasta jika manajemen dan yayasan tidak mampu mengotimalkan dengan baik segala potensi yang dimiliki sang dosen serta memberikan kesejahteraan yang cukup, maka wajar saja dosen akan bekerja dengan semangat yang rendah atau bahkan dosen tersebut pindah ke perguruan tinggi lainnya (Syaifullah, 2021).

Politeknik Unggul LP3M sudah berdiri sejak tahun 2001 dimana awal berdirinya hanya memiliki 5 program studi dengan dosen tetap 30 orang (Amelia, 2018b). Seiring berjalannya waktu Politeknik Unggul LP3M terus berupaya berbenah dengan membuka 1 program studi D4 Akuntansi Perpajakan pada tahun 2019 (M. Nasib, 2021). Sehingga total seluruh dosen dari 6 prodi sebanyak 65 orang (Chaniago, 2018). Berikut ini adalah distribusi dosen berdasarkan program studi:

**Tabel 1. Daftar Dosen Tetap Politeknik Unggul LP3M**

Program Studi	Jenjang	Jumlah Dosen Tetap
Akuntansi Perpajakan	D4	4
Akuntansi	D3	15
Komputerisasi Akuntansi	D3	10
Manajemen Informatika	D3	9
Sekretari	D3	9
Manajemen Pemasaran	D3	8
Total		65

*Sumber: PDPT (2020)*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa jumlah total seluruh dosen tetap yang ada Politeknik Unggul LP3M sebanyak 65 dosen. Dimana Akuntansi Perpajakan (AP) sebanyak 4 dosen, Akuntansi (AK) sebanyak 15 dosen, Komputerisasi Akuntansi sebanyak 10 dosen, Manajemen Informatika (MI) sebanyak 9 dosen, Sekretaris (SK) sebanyak 9 dosen dan Manajemen Pemasaran sebanyak 8 dosen. Politeknik Unggul memiliki visi “Menjadi Politeknik yang Terdepan, Terunggul, Dan Terkenal, Dalam Pendidikan Vokasi dan Profesi. Selanjutnya salah satu misi yang ada berupa konsep “PASTI” (Patonah, Amanah, Siddik, Tabligh dan Istiqomah). Dimana konsep PASTI ini merupakan konsep sifat Nabi Muhammad SAW. Diketahui bahwa tidak seluruhnya dosen tetap yang ada di Politeknik Unggul LP3M beragama muslim. Selanjutnya yang menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu sejauh mana para dosen memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan konsep misi PASTI baik itu dosen yang beragama muslim maupun nonmuslim.

Berdasarkan observasi yang peneliti temukan bahwa masalah dalam penelitian ini partisipasi dosen dalam setiap aktivitas kegiatan kampus dapat dikategorikan rendah. Sebab selama ini dosen tidak pernah terlibat aktif untuk kegiatan suatu acara. Misalnya kegiatan gebyar Pulmed, kegiatan pelatihan atau sosialisasi internal, kegiatan kemahasiswaan, kegiatan keagamaan. Salah satu penyebab rendahnya keinginan dosen tersebut yaitu motivasi intrinsik yang ada pada diri dosen rendah. Sebab selama ini motivasi yang ada pada dosen hanya berorientasi pada benefit. Jika suatu aktivitas tidak mendatangkan benefit, maka dosen enggan untuk hadir dari kegiatan tersebut.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Ahmad Fadli Nasib, 2019). Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, Stephen P; A. Judge, 2012).

Komitmen organisasional akan terbentuk ketika karyawan termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berasal dari dalam dirinya yang berbeda-beda, karena didalam pekerjaannya perusahaan perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi (Wibowo, 2014). Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan

dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

## **2. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Priansa, 2014). Kemudian motivasi intrinsik yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut (Adinata, 2020). Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki motivasi intrinsik yang baik jika memiliki unsur keberhasilan, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan (Nugraha, 2021).

Perusahaan atau organisasi yang mampu membangun motivasi intrinsik yang baik kepada para karyawannya tentunya sangat membantu dalam menjalankan tugas didalam organisasi (Septina, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tricahyadinata, 2019)(Fasochah, 2019)(Trang, 2019) menunjukkan bahwa ketika motivasi intrinsik ditingkatkan maka akan berdampak kepada komitmen karyawan terhadap organisasi. Sehingga dengan komitmen organisasi tersebut akan mampu meningkatkan hasil kerja seorang karyawan.

## **3. Etika Kerja Islam**

Etika kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Ahmad, 2020). Etika kerja menurut pandangan Islam adalah akhlak sedangkan dalam bentuk jamak dikenal dengan budi pekerti. Etika kerja islam dapat diartikan

sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits (Zulkarnaen, 2017).

Konsep etika kerja Islam memiliki asal-usul dari al-Qur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad saw yang bersabda bahwa "kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya (Alwiyah, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Machbub, 2016)(Shoim, 2019)(Nuryakin, 2020) menyatakan bahwa etika kerja islam memiliki kontribusi dalam meningkatkan motivasi intrinsik.

#### **4. Religiusitas**

Setiap manusia yang hidup tentunya memiliki keyakinan terhadap agamanya. Begitu juga seorang karyawan akan memiliki tingkat religiusitas yang berbeda antara satu dengan yang lain. Religiusitas merupakan bagaimana mengekspresikan keyakinan, dan kepercayaan kepada Allah dalam kehidupan sehari-hari (Zulkarnaen, 2017). Seseorang yang taat dalam menjalankan ajaran-ajaran Islam akan muncul perasaan positif terhadap aktivitas-aktivitas kesehariannya, termasuk pekerjaan yang pada akhirnya mereka merasa puas dengan pekerjaannya (Helmy, 2020).

Menurut Glock dan Strak dalam (Najiyah, 2017) ada lima macam dimensi religiusitas yaitu ideologis atau keyakinan, praktik agama (religious practice), eksperensial atau pengalaman (religious

feeling), intelektual dan pengetahuan (religious knowledge) dan konsekuensi atau penerapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sudarma, 2016)(Zulkarnaen, 2017)(Tyasari, 2000) menyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika religiusitas ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi intrinsik serta berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

## **5. Kepuasan Kerja**

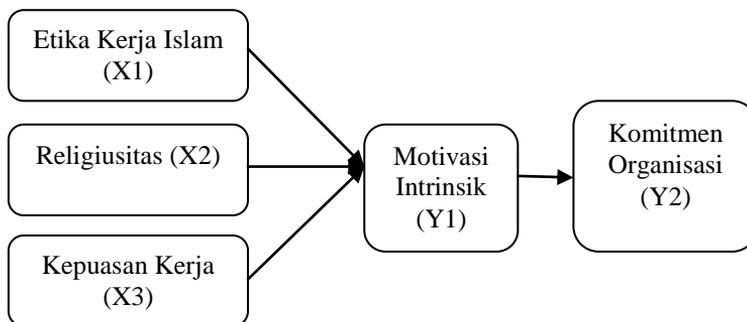
Karyawan yang bekerja pada perusahaan akan menginginkan rasa kepuasan kerja (Ahmad Fadli: Nasib, 2020). Mengenai kepuasan kerja seorang tentunya akan berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Mila Badriah, 2015).

Kepuasan kerja akan memiliki arti penting bagi suatu organisasi dimana ketika seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka berdampak pada prestasi dibandingkan karyawan lainnya, redahnya tingkat kemangkiran, tidak adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain, usia karyawan terhadap kerjanya, kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya (Siagian, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alwiyah, 2016)(Supriyantiningih, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

melalui motivasi intrinsik. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja seorang karyawan maka meningkatkan motivasi intrinsik serta berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

## 6. Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik

## C. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau kausal. Menurut (Rusiadi, Nur Subianto, 2014) menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih,

dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap kampus Politeknik Unggul LP3M yang berjumlah 65 Dosen baik yang beragama muslim. Dimana teknik penarikan sampel menggunakan total sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan angket (kuesioner). Adapun skala pengukuran menggunakan skala likert dengan nilai 1-5. Dimana 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-Ragu), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur dengan bantuan program aplikasi SPSS VERSI 22. Selanjutnya analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islam, religiusitas dan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik dengan dan dampaknya terhadap komitmen organisasi.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Intrinsik**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Sudarma, 2016)(Alwiyah, 2016)(Nuryakin, 2020) yang menyatakan bahwa etika

kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik serta berdampak pada komitmen organisasi. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu ketika etika kerja islam semakin ditingkatkan maka tidak akan berdampak pada komitmen organisasi melalui motivasi.

## **2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Intrinsik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi religiusitas terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran dalam memediasi religiusitas terhadap komitmen organisasi. Implikasi temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas yang baik tidak akan mampu meningkatkan komitmen organisasi melalui perantara motivasi intrinsik.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Intrinsik**

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Helmy, 2020)(Shoim, 2019)(Nuryakin, 2020)(Pebri, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran dalam memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya implikasi temuan yang peneliti

dapatkan bahwa meningkatnya kepuasan tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik.

#### **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Secara tidak langsung motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi religiusitas terhadap komitmen organisasi. Terakhir secara tidak langsung motivasi intrinsik tidak memiliki peran dalam memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

#### **F. UCAPAN TERIMA KASIH**

Para penulis berterima kasih kepada Bapak Direktur Politeknik Unggul LP3M yang telah memberikan izin serta sumber data yang diperlukan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih khususnya Direktur Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (DRPM) yang telah memberikan dukungan dana penelitian melalui program penelitian hibah dosen pemula

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, D. P. C. H. N. U. W. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu (Study Kasus di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan). *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 46–59.
- Ahmad, A. (2020). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan BPRS Mau Bandar Lampung, 37–45. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v9i1.4507>
- Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica*, VII(2), 23–54.
- Amelia, N. R. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. In *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN* (Vol. I, pp. 186–197).
- Amelia, N. R. (2018b). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Citra Kampus Terhadap Loyalitas Mahasiswa Mengikuti Program MGM (Member Get Member) Melalui Kepuasan Mahasiswa Sebagai Variabel Intervening. *Abdi Ilmu*, 1(1), 121–133.
- Anwar, D. A. D. A. A. D. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200–207.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Bauran Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Kuliah Pada Politeknik Unggul LP3M. *JUPI*, 2(1), 38–50.
- Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17.
- Helmy, L. P. S. I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 197–213.
- Machbub, S. A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 353–367.
- Mila Badriah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT . Takaful Umum Cabang Surabaya. *Journal Of Economics*, 1(2), 26–44.
- Nasib, Ahmad Fadli: (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, Ahmad Fadli. (2019). *Konsep Intisari Strategi pemasaran*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, E. H. S. S. C. (2019). Increase Taxpayer Compliance through Quality of Service , Tax Sanctions , Knowledge and Socialization of Taxation. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(11), 17–23. <https://doi.org/10.9790/487X-2111031723>
- Nasib, M. (2021). The Effort to Increase Loyalty through Brand Image, Brand Trust,

- and Satisfaction as Intervening Variables. *Society*, 9(1), 277–288.  
<https://doi.org/10.33019/society.v9i1.303>
- Nugraha, H. R. M. S. R. F. B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85–92.
- Nuryakin, D. E. P. S. H. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. In *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)* (Vol. 2, pp. 93–110). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.937>
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P; A. Judge, T. (2012). *Perilaku organisasi*. (Salemba Empat, Ed.). Jakarta.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, R. H. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Septina, T. S. F. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(September), 103–112.
- Shoim, M. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Sebagai Pemediasi*. Surabaya.
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sudarma, T. R. K. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5(3), 269–280. Retrieved from <http://maj.unnes.ac.id>
- Supriyantiningasih, A. S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46–60.  
<https://doi.org/10.32477/jkb.v27i1.90>
- Syaifullah, N. D. T. (2021). *Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi)*. Yogyakarta: Nuta Media.
- Trang, R. M. A. I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *EMBA*, 7(1), 731–740.
- Tricahyadinata, L. E. E. R. I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Tyasari, F. I. (2000). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, I. (2017). *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap*

*Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan).*