

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi

Nurchayati Dwi Ayu Ningtyas, Nurul Asfiah, Mochamad Novi Rifa'i

Program Studi Ekonomi Syariah,
Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Malang

Email: nurcahyatidwi9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance with Islamic motivation as a moderating variable at the Ayam Bakar Wong Solo Restaurant, Malang Branch. This study uses a quantitative approach with the object of research at the Ayam Bakar Wong Solo Restaurant, Malang Branch. The selection of the company was because the Ayam Bakar Wong Solo Restaurant still existed and developed rapidly until now, behind the success there must be quality human resources who play an important role in developing it. The method used in this study with interviews and questionnaires. Using Data Analysis Scale and Moderation Analysis Range (MRA). The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee performance. Islamic motivation has a significant effect on employee performance and Islamic motivation moderates the influence of work motivation on employee performance but is not significant. The conclusion in this study work motivation still affects employee performance without the motivation of Islam as a moderating variable.

Keywords: Work Motivation, Islamic Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebuah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi Islam sebagai variabel moderasi pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Objek penelitian pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang. Pemilihan pada perusahaan tersebut dikarenakan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo tetap eksis dan berkembang pesat hingga saat ini, dibalik kesuksesan tersebut pasti terdapat sumber daya manusia yang berkualitas yang ikut berperan penting dalam mengembangkannya. Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan wawancara dan Kuisisioner. Menggunakan Analisis data Rentang Skala dan Analisis moderasi (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Kesimpulan dalam penelitian ini motivasi kerja tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa adanya motivasi Islam sebagai variabel moderasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Motivasi Islam, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan perusahaan yang sudah direncanakan. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, sehingga kinerja memiliki peranan penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik oleh perusahaan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan giat. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang. Jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif disini ialah dimana seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang

berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberi hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.

Menurut Mangkunegara menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya individu yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya individu yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah. Motivasi bekerja dalam Islam ialah menuntut setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan bekerja keras yang di barengi dengan sikap optimisme yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal tersebut termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala sesuai dengan (QS. Ar-Ra'd [13]:11).

2. Landasan Teori

2.1. Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Yusuf, 2015: 263).

Motif seringkali disamakan dengan dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu (Yusuf, 2015: 263). Clayton P. Alderfer, mengemukakan bahwa teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam modifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja (Sutrisno, 2011: 110).

1) *Existence* (Keberadaan)

Existence merupakan, kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

2) *Relatedness* (Kekerabatan)

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan *pristise*, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memperhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, berupaya untuk memenuhinya dengan sempurna.

3) *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini, walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda, akan tetapi fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain (Sutrisno, 2011: 116):

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk Berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya Jaminan Pekerjaan
- e. Status dan Tanggung Jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Anoraga (2015) mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. (QS Az-Zumar[39]: 39).

2.2. Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002: 67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Mangkunegara, 2002: 67):

- 1) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2016: 8). Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2011: 115). Jenis data dan sumber data yang digunakan menggunakan data primer, data

yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2014). Data yang di peroleh seputar motivasi kerja dan kinerja karyawan yang di peroleh dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2002: 115). populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang yang berjumlah 50 Orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuesioner, di kembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang yang berjumlah 50 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut hasil pengujian Instrumen penelitian:

4.1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan jumlah responden 50 orang, sehingga didapatkan nilai sebesar 0,278.

Tabel 4.1.: Tabulasi Hasil Uji Validasi

Variabel	No. Item			Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1.1	0,741	0,278	Valid
	X1.2	0,707	0,278	Valid
	X1.3	0,683	0,278	Valid
	X1.4	0,759	0,278	Valid
Motivasi Islam (Z)	Z1.1	0,853	0,278	Valid
	Z1.2	0,722	0,278	Valid
	Z1.3	0,884	0,278	Valid
	Z1.4	0,845	0,278	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,827	0,278	Valid
	Y1.2	0,789	0,278	Valid

(Y)	Y1.3	0,835	0,278	Valid
	Y1.4	0,829	0,278	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai lebih besar dari pada . Sehingga dapat dikatakan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

4.2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah apabila nilai $\alpha >$ atau $= 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil dari uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.: Tabulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,870	Reliabel
Motivasi Islam	0,923	Reliabel
Kinerja karyawan	0,922	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai α *cronbach* seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3. Analisis Regresi-Moderasi

Analisis regresi moderasi ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi islam sebagai variabel moderasi, dimana pengujian dilakukan menggunakan *SPSS* versi 17 yang di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3.: Hasil Analisis Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien		Signifikansi
Kinerja karyawan	Motivasi kerja	0,775	8,020	0,000
Konstanta		: 4,297		
R		: 0,757		
R square		: 0,573		
Adjusted R square		: 0,564		
F		: 64,320		

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 4,297 + 0,775 X + e$$

Berdasarkan hasil pengujian analisis linier sederhana didapatkan hasil R Square sebesar 0,573. Hal tersebut menunjukkan model regresi yang dihasilkan mampu menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4. Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Hasil analisis regresi moderasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi Islam dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel didapatkan hasil *R Square* sebesar 0,609. Hal tersebut menunjukkan kontribusi motivasi Islam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,9% sementara sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.4.: Hasil Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien		Signifikansi
Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	4,799	1,993	0,052
	Motivasi Islam	3,688	1,823	0,075
	Moderasi (X*Z)	-0,212	- 1,739	0,089
Konstanta : - 65,182				
R : 0,780				
R square : 0,609				
Adjusted R Square : 0,583				
F : 23,839				

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X + b2Z + b3XZ + e$$

$$Y = -65,182 + 4,799 X + 3,688 Z + -0,212 XZ + e$$

4.5. Uji F statistik

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai dengan Pernyataan hipotesisnya sebagai berikut:

H₀ : Motivasi kerja dan motivasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi kerja dan motivasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan menggunakan uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 23,839 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lebih besar F_{hitung} dari pada F_{tabel} . Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi dan variabel moderasi motivasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.: Uji F statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80,343	3	26,781	23,839	,000 ^a
Residual	51,677	46	1,123		
Total	132,020	49			

Sumber: data diolah, 2018

4.6. Uji t statistik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel moderasi motivasi Islam terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang, dengan menggunakan uji t dua arah dengan cara membandingkan nilai dengan, diperoleh sebesar 2,009. Adapun hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Dari perhitungan secara parsial, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi adalah 1,993. Sehingga, karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel} < (-2,009 < 1,993 < 2,009)$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0,052 > 0,05$) maka menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

Pengaruh motivasi Islam terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang dengan pernyataan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil persamaan regresi ketiga menunjukkan nilai variabel motivasi Islam adalah 1,823. Sehingga, karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel} < (-2,009 < 1,823 < 2,009)$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0,075 > 0,05$), maka menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi Islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

- 2) Hasil persamaan regresi ketiga menunjukkan nilai sisi negatif sebesar -1,739. Karena nilai $-t < -t_{table}$ ($-1,739 < -2,099$) atau $t < t_{table}$ ($1,739 < 2,009$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ($0,089 > 0,05$), maka menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi Islam tidak mempengaruhi hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.7. Uji Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa nilai R square regresi moderasi lebih besar dari nilai R square regresi linier sederhana ($60,9\% > 53,7\%$). Akibatnya, terjadi penolakan. Hasil ini berarti bahwa variabel Motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang. Selain itu terjadi kenaikan koefisien determinasi sebesar 3,6% setelah variabel moderasi ditambahkan, yang berarti motivasi kerja memoderasi atau memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Didalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan motivasi Islam. Variabel independennya adalah kinerja karyawan. Data sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang. Yang berarti semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, indikator motivasi menggunakan kebutuhan keberadaan yang meliputi gaji dan jaminan kesehatan. Hasil analisa ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini serupa dengan hasil temuan Aditya dan Nugraheni (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bahwasannya ayat-ayat tersebut menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang Muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Tujuan utama dari bekerja menurut islam adalah memperoleh keridaan Allah SWT. Dilihat dari ciri-ciri motivasi secara islam yang terdiri dari niat, ikhlas, mengharap

rida Allah Maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kinerja dari karyawan akan meningkat karna tujuan dari bekerja tersebut untuk beribadah.

2) Motivasi Islam memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan presentase 57,3% yang artinya variabel motivasi dan motivasi Islam berpengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan. Setelah ditambahkan variabel moderasi atau interaksi antara variabel motivasi dan motivasi Islam, presentasinya meningkat menjadi 60,9%, yang artinya variabel motivasi Islam memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah presentase 3,6%. Dalam penelitian ini termasuk dalam moderasi potensial (Homologiser Moderator) sesuai dengan Ayat AlQur'an (Q.S. Saba[34]: 3-4) yang menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. dengan cara ini islam menanamkan satu motivasi dan arah *batiniah* dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi. Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi Islam sebagai variabel moderasi di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila motivasi kerja yang diberikan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. 2) Motivasi kerja dan motivasi Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi motivasi kerja dan motivasi Islam yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat dan semakin tinggi. 3) Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang.

Daftar Pustaka

- Aditya, Pitra Yusuf & Nugraheni Rini. 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel Moderating studi pada PT. Randugarut Plastic Indonesia*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.
- Anoraga, Bhirawa. 2015. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESTT. Vol. 2, No. 7.
- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghazali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lina, D. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis. Vol 14, No.1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya Offset Bandung.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwati, Isni. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada PT Daya Manunggal kota Salatiga*. Skripsi.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital, Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanusi, Anwar 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.