

**PENGARUH SHARIA COMPETENCE, CREATIVITY DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TUNAS ARTHA MANDIRI
SYARIAH KABUPATEN JOMBANG**

Dwi Sri Devi Laila Mukaromah¹ Peni Haryanti²
Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang¹²
E-Mail: peniharyanti@unhasy.ac.id

ABSTRACT

Competition in the Islamic finance industry, including Islamic cooperatives, nowadays the increasingly tight high level of competition in the Islamic finance industry can be influenced by the sharia competence, creativity, and motivation of employees, therefore the quality of Islamic Human Resources (HR) needs to be improved, especially in the context of national economic institutions. Especially sharia cooperatives. This study aims to determine the extent of the influence both partially and simultaneously on the sharia competence, creativity, and motivation factors on the performance of employees of the Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang cooperative. This study uses an associative method with a quantitative approach. The population used as the object in this study is the employees of the Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang cooperative. The sample determination method uses a non-probability sampling technique with a saturated method where the entire number of respondents is taken in its entirety, with a total sample of 50 people in TAM cooperative employee. Furthermore, the respondents' data was analyzed using data analysis techniques including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results of the study showed that partially and simultaneously sharia competence, creativity and motivation had a positive and significant effect on the performance of employees of the Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang cooperative.

Keywords: *sharia competence, creativity, motivation, employee performance*

ABSTRAK

Persaingan industri keuangan syariah termasuk koperasi syariah, dimasa kini semakin ketat tingginya tingkat persaingan dalam industri keuangan syariah bisa dipengaruhi oleh *sharia competence, creativity*, dan motivasi yang dimiliki karyawan, oleh karna itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang Islami perlu ditingkatkan, terutama dalam konteks lembaga perekonomian nasional. khususnya koperasi syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh baik secara parsial maupun secara keseluruhan simultan faktor *sharia competence, creativity*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *jenuh* dimana seluruh jumlah responden diambil seluruhnya, dengan total sampel sebanyak 50 orang pada karyawan koperasi TAM. Selanjutnya data responden tersebut dianalisis dengan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

maupun simultan *sharia competence, creativity* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Jombang.

Kata Kunci: *sharia competence, creativity*, motivasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Koperasi, sebagai salah satu lembaga keuangan mikro di Indonesia, koperasi merupakan bentuk organisasi ekonomi yang didasarkan pada prinsip kerja sama dan kebersamaan. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai keberhasilan bersama dalam aspek ekonomi, sosial, dan budaya. (Syahputra & Harahap, 2023). Badan hukum ini didirikan oleh individu atau entitas hukum koperasi dengan memisahkan asset atau kekayaan anggota sebagai modal usaha. Koperasi bertujuan untuk mengelola usaha yang memenuhi tujuan dan kebutuhan bersama sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi di sektor ekonomi, sosial, dan budaya (Rumetna *et al.*, 2020).

Selain koperasi konvensional di Indonesia juga terdapat koperasi syariah, koperasi Syariah adalah salah satu kegiatan ekonomi yang penyelenggaraannya berdasarkan prinsip syariah dan konsep kekeluargaan (Frida, 2023). Rancangan serta filosofi syariah ialah terdapatnya prinsip keuntungan bagi hasil, yang mencegah konsep bunga dalam seluruh bisnis keuangan yang merupakan entitas bisnis yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, dengan tujuan untuk menciptakan keadilan sosial, keberlanjutan, dan kesejahteraan masyarakat. Menurut penelitian Subardan *et al* (2023) memberikan pelayanan optimal, solutif kepada anggota, dan menekankan sikap amanah dalam menjalankan setiap program, sehingga berperan aktif dalam meningkatkan pendapatan para pedagang pasar rakyat..

Persaingan industri keuangan syariah termasuk koperasi syariah, dimasa kini semakin ketat tingginya tingkat persaingan dalam industri keuangan syariah bisa dipengaruhi oleh *sharia competence, creativity* dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, oleh karna itu perlu ditingkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis Islami, terutama di lembaga perekonomian nasional, seperti koperasi syariah. (R *et al.*, 2021). Kualitas SDM penting agar karyawan memiliki visi dan rencana yang terperinci, lembaga tersebut dapat bersaing secara sehat dengan institusi ekonomi lainnya. Sumber daya manusia berperan sebagai

individu yang merancang dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai strategi dan tujuan organisasi dengan efektif. (Nisa & Sopingi, 2020). Tanpa kompetensi atau keteampilan yang dimiliki oleh individu, koperasi syariah tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan organisasinya. Kartasapoetra (Prawira, 2023).

Sumber daya manusia yang kompeten memungkinkan kinerja karyawan mencapai tingkat maksimal. Kinerja ini adalah hasil pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Yudistira *et al.*, 2022). Masih banyak penempatan pekerjaan karyawan di dunia kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. seperti yang diungkapkan menteri pendidikan, kebudayaan Nadim Makarim, bahwasannya 80% mahasiswa di Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusan kuliahnya (Caesaria, 2022). Kesesuaian jurusan dalam pekerjaan sangat krusial, namun banyak tenaga kerja yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja yang relevan merupakan aspek penting bagi karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait dengan metode kerja. yang diperoleh melalui partisipasi aktif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Afwandi *et al.*, 2022).

Fenomena *mismatch* pendidikan atau jurusan yang tidak linier menyebabkan karyawan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan (Sevilla *et al.*, 2021). Ketidakcocokan kompetensi pekerja di Negara berkembang mempengaruhi kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian (Afwandi *et al.*, 2022). Persoalan *Sharia competence* merujuk pada pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam operasional koperasi syariah. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsip syariah dapat berkerja atau mengoprerasionalkan koperasi dengan pedoman Islam. Kemampuan ini dapat mencakup pemahaman tentang hukum-hukum ekonomi Islam, etika bisnis Islam, dan aspek-aspek lain yang relevan.

Kreativitas atau Inovasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Wazdi dan Firman (2021) kreativitas pada karyawan PT. Indoneptune Rancaekek mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks koperasi syariah, kreativitas karyawan dapat menghasilkan ide-ide inovatif yang selaras dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Sehingga

meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional koperasi Hermanzah dan Sopingi (2022) (Basri *et al.*, 2020). Sebagaimana dijelaskan melalui indikator yang terdiri dari keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan untuk menumbuhkan kreativitas dari karyawan (Fitriansyah & Askiah, 2020).

Motivasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan (Rosdianna *et al.*, 2022). Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung bekerja lebih keras, berkontribusi lebih aktif, dan mencapai hasil yang lebih (Cholilah *et al.*, 2023). Dalam konteks koperasi syariah, motivasi dapat berasal dari keyakinan pada tujuan sosial dan nilai-nilai Islam yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Abidin dan Prananta (2022) nilai-nilai Islam mempengaruhi motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai pada Surat Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (QS. Al-Jumu'ah :10).

Berdasarkan surat Al-Jumu'ah ayat 10 merupakan dalil Allah Swt tidak menyepikan aktivitas duniawi yang kita jalani setelah menunaikan shalat, jika kamu mau, maka bergeraklah di muka bumi untuk tujuan yang diberkahi Allah, dan usahakan dengan sungguh-sungguh untuk meraih sebagian dari karunia-Nya. Ingatlah, karunia Allah sangat luas dan tidak terbatas, dan selalu ingatlah kepada-Nya dengan sungguh-sungguh agar kesungguhanmu dalam mencari karunia-Nya tidak membuatmu lalai. (Shihab, 2017).

Penelitian terdahulu oleh Agustina dan Cahyono (2020) kompetensi syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Septiani *et al* (2022) kreativitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi Hasyim *et al* (2020) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel *Sharia competence creativity* dan motivasi dengan mengabungkan penelitian yang dilakukan (Agustina & Cahyono, 2020), (Putri, 2021), (Hasyim *et al.*, 2020), (Wazdi & Firman, 2021). Namun, karena terdapat keterbatasan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

terutama dalam konteks koperasi syariah. Oleh karena itu, penelitian ini akan meneliti secara lebih mendalam pengaruh *Sharia competence*, *creativity*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah.

Kinerja karyawan kurang dalam hal kemandirian dan efektifitas kerja, karena masih membutuhkan pengawasan dan pembinaan dari petugas pembina anggota (PPA). Petugas pembina anggota bertugas dalam meningkatkan kapasitas karyawan tentang *Sharia competence* karena adanya *mismatch* pendidikan pada karyawan sehingga tidak memiliki kompetensi syariah yang cukup. Selain itu, kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan kantor, hal ini dapat diamati dari hasil kerja yang dicapai karyawan masih kurang baik, karena kurangnya kepercayaan diri yang mengakibatkan tidak bisa memutuskan ide-ide kreativitas. Sehingga menghambat kesempatan untuk naik jabatan hal ini di perkuat dengan penelitian (Purnama *et al.*, 2022).

Kurangnya motivasi kinerja karyawan memiliki dampak serius terhadap tingkat kinerja mereka yang dapat menghambat pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas. perusahaan. Salah satu penyebab kurangnya motivasi karyawan dapat disebabkan oleh ketidakcukupan *reward* atau penghargaan, serta lingkungan kerja yang kurang efisien mengakibatkan rasa aman dan kenyamanan berkurang atas kinerja karyawan sehingga menjadi permasalahan dalam motivasi kerja karyawan ini dapat diperkuat dengan penelitian (Ouakouak *et al.*, 2020). Melalui studi pada koperasi syariah, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan di lingkungan bisnis yang berprinsipkan syariah.

Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah merupakan salah satu koperasi yang berbasis Islam yang cukup besar. KSP TAM telah memperluas jangkauannya hingga tiga provinsi di Jawa, dengan 173 kantor cabang dan lebih dari 1000 tenaga lapangan. Mereka berkomitmen untuk mendukung masyarakat dengan menyediakan pembiayaan usaha, investasi, serta berperan sebagai mitra yang peduli terhadap pengembangan usaha mikro dan kecil (UMK).

Penelitian ini fokus pada kasus Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Jombang sebagai lokasi pengamatan. Hal ini dikarenakan cabang tersebut menunjukkan keunikan yang menarik yang memiliki total karyawan Koperasi

Tunas Artha Mandiri Syariah berjumlah 50 dengan adanya *mismact* jurusan di bidang pekerjaannya. Meskipun demikian pada saat perekrutan karyawan dilakukan, terdapat peningkatan kapasitas yang membawa manfaat saat bekerja. Sehingga karyawan memiliki jabatan struktural yang bertahap.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas maka peneliti membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh *Sharia competence, Creativity* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang”. Hasil penelitian ini akan memberikan panduan kepada manajemen Koperasi Syariah Tunas Artha Mandiri Cabang Jombang dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi literatur tentang ekonomi Islam, manajemen koperasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan bisnis berprinsip syariah, khususnya di wilayah Jombang dan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dimana dalam penelitian ini mengukur bebrapa variabel yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya. Dalam konteks ini, data diperoleh melalui penggunaan angket atau kuesioner (Abdussamad *et al.*, 2024).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Tabel 4.8: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72104033
Most Extreme Differ	Absolute	.093
	Positif	.060
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *out put SPSS, 2024*

Hasil pengujian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa model regresi mengikuti pola normal. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai probabilitas yang

dihasilkan sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Hasil uji multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Sharia competence (X1)</i>	0,451	2,217
<i>Creativity (X2)</i>	0,864	1,157
Motivasi (X3)	0,450	2,225

Sumber: out put SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen. Dengan demikian, model ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a	
Model	Sig
1 (constant)	.126
<i>Sharia competence</i>	.429
<i>Creativity</i>	.738
Motivasi	.624

Sumber: out put SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel sharia competence (X1) adalah 0,429 ($> 0,05$), nilai signifikansi variabel *creativity* (X2) adalah 0,738 ($> 0,05$), dan nilai signifikansi variabel motivasi (X3) adalah 0,624 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hasil Uji regresi berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Conatant)	-18.179	6.635	
<i>Sharia competence</i>	.863	.220	.490
<i>Creativity</i>	.416	.196	.192
Motivasi	.364	.155	.293

Sumber: out put SPSS 2024

Sebagai berikut bila nilai pada :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -18.179 + 0,863X1 + 0,416X2 + 0,364X3 + e$$

Tabel 4.12 Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	sig
1 (Constant)	-18.179	6.635		-2.740	.009
Sharia competence	.863	.220	.490	3.922	.000
Creativity	.416	.196	.192	2.126	.039
Motivasi	.364	.155	.293	2.340	.024

Sumber : out put SPSS, 2024

Berdasarkan uji t pada tabel 5, Uji t parsial menggunakan nilai signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *sharia competence*, *creativity* dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji t parsial menggunakan t hitung dan t tabel. Dapat disimpulkan bahwa *sharia competence*, *creativity* dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	2280.597	3	760.199	32.019	.000 ^b
Residual	1092.123	46	23.742		
Total	3372.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Creativity, Sharia competence

Sumber : out put SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.13 diketahui nilai signifikan pada hasil uji F hitung adalah $.0,00 < 0,05$. ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan (bersamaan) variabel *sharia competence*, *creativity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F berdasarkan F hitung dan F tabel. Pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F hitung memiliki nilai $32,019 > 2,806$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *sharia competence*, *creativity* dan motivasi berpengaruh secara Simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.14 Hasil Uji koefisien determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.655	4.87256

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Creativity, Sharia competence

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *out put* SPSS, 2024

Pada tabel 7 diketahui nilai Adjusted R square adalah 0,65. Ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel *sharia competence*, *creativity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis “*sharia competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang” yang berarti bahwa H1 dinyatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (sig) *sharia competence* . Apabila *sharia competence* meningkat, maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan meningkat, sebaliknya apabila *sharia competence* menurun, maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan menurun.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis “*creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang” yang berarti bahwa H2 dinyatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (sig) *creativity* . Jika *creativity* meningkat, kinerja karyawan di perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *creativity* menurun, kinerja karyawan di perusahaan juga akan menurun.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang” yang berarti bahwa H3 dinyatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (sig) motivasi . Jika motivasi meningkat, kinerja karyawan di perusahaan juga

akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, kinerja karyawan di perusahaan juga akan menurun.

4. Dari hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “*sharia competence, creativity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang” dinyatakan diterima. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel *sharia competence, creativity* dan motivasi berpengaruh secara Simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adjusted R square artinya presentase sumbangan pengaruh variabel *sharia competence, creativity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *sharia competence, creativity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel *sharia competence* berpengaruh Baik terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel *creativity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang.
4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui variabel. *sharia competence, creativity* dan motivasi berpengaruh simultan dengan kinerja pegawai Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kabupaten Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J., Sopingi, I., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Abidin, Z., & Prananta, A. W. (2022). Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2). <https://doi.org/10.30762/happiness.v3i2.357>
- Afwandi, A. H., Haryanti, P., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto). *JIES : Journal of Islamic Economics Studies*, 3(2), 85–90. <https://doi.org/10.33752/jies.v3i2.460>
- Agustina, N. T., & Cahyono, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n2.p1-12>
- Ardiani, D., Suroija, N., & Purnamasari, E. (2020). The influence of Service Quality on Customer Satisfaction at Workshop PT Wahana Sun Motor Branch Puri Anjasmoro. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.32497/jobs.v6i2.2542>
- Basri, H., Sopingi, I., & Sudarwanto, T. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Muzakki (Studi Kasus Pada Lembaga Sosial Pesantren Tebuireng Jombang). *JIES : Journal of Islamic Economics Studies*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.33752/jies.v1i2.203>
- Caesaria, S. D. (2022). *80 Persen Mahasiswa Bekerja Tidak Sesuai Jurusan*. Kompas.Com.
- Cholilah, A. U., Fauziah, S., & Sopingi, I. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Risiko terhadap Niat Mahasiswa Ekonomi Islam dalam Penggunaan Mobile Banking Bank Syariah Indonesia*. 4(2), 124–133. <https://doi.org/10.33752/jies.v4i2.5751>
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 178–189.

- <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1784>
- Fitriansyah, A., & Askiah. (2020). Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Borneo Student Research*, 2(1), 587–595. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1636>
- Frida, N. (2023). Peran Koperasi Syariah BMT El-Mizan Annafii Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), 27–36. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(1\).12901](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(1).12901)
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hermanzah, L. A., & Sopingi, I. (2022). Strategy of Islamic Marketing: Studi Kasus Pada Pariwisata Religi. *JIES: Journal of Islamic Economics Studies*, 3(2010), 109–125. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/jies/article/view/681>
- Hisamuddin, N., Dania, S. P., Putra, H. S., Mawardi, A. A. K., & Wasito. (2021). Kompetensi rekening syariah, kinerja pembiayaan murabaha dan kinerja koperasi syariah. *Akuntabel*, 18(4), 744–752. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Akuntabel>
- Husna, F. M., & Batubara, C. (2023). Analisis Terhadap Keputusan Investasi pada Koperasi Syariah; Bagaimana Perkembangan Investasi pada Koperasi Syariah? *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(1), 551–563. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/view/6285/2936>
- Laili, A., & Aji, T. S. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kecanggihan Teknologi Informasi, dan Kinerja Individual terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada BPR Arta Bangsal Utama Mojokerto. *JFAS: Journal of Finance and Accounting Studies*, 3(2), 120–135. <https://doi.org/10.33752/jfas.v3i2.301>
- Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2929–2942.

<https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6773>

- Muslim, & Kamaruddin. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 1–7. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.172>
- Ningrum, P. O., Qomariah, N., & Rozi, A. F. (2020). Pengetahuan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 151–159. <https://doi.org/10.31849/jieb.v17i2.3845>
- Nisa, K., & Sopingi, I. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan, Emosional Marketing dan Spiritual Marketing Terhadap Kepuasan Nasabah Tabungan. *JIES: Journal of Islamic Economics Studies*, 1(1), 50–60. <https://doi.org/10.33752/jies.v1i1.197>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Ouakouak, M. L., Zaitouni, M. G., & Arya, B. (2020). Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 257–279. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0206>
- Pranjoto, R. G. H. (2021). Kreativitas Dan Inovasi Dalam Islam Terhadap Keberlangsungan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 14–31. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10556>
- Purnama, P. A., Frendika, R., & Firdaus, S. F. (2022). Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. *Bandung Conference Series: Business and Managemenr*, 2(1), 491–496. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2067>

- Putri, K. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 43–57. <https://doi.org/10.57113/his.v2i1.26>
- R, M. W., Hutagalung, & Batubara, S. (2021). Peran Koperasi Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian dan Kesejahteraan Masyarakat Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1494–1498. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i3.2878>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(1), 1–4. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>
- Rosdianna, Batara, A. S., & Abdullah, R. (2022). *Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada Makassar*. 3(1), 141–152. <https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.813>
- Rumetna, M. S., Lina, T. N., & Santoso, A. B. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Menggunakan Metode Research and Development. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 11(1), 119–128. <https://doi.org/10.24176/simet.v11i1.3731>
- Safitri, N. A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Septiani, A., Muthalib, A. A., & Qadri, M. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sultra Cabang Utama*. 5(2), 113–125. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v5i2.116>
- Sevilla, M. P., Farías, M., & Luengo-Aravena, D. (2021). Patterns and Persistence of Educational Mismatch: A Trajectory Approach Using Chilean Panel Data. *Social Sciences*, 10(9), 333. <https://doi.org/10.3390/socsci10090333>

- Shihab, M. Q. (2017). Tafsir Al-Mishbah -Dr. M. Quraish Shihab. In *Lentera Hati*.
- Subardan, I., Amelia, M., & Rahmandari, I. A. (2023). Koperasi Syariah Berperan Sebagai Solusi Peningkatan Pendapatan Para Pedagang Pasar Rakyat Dikaitkan Dengan Permendag Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pembangunan Dan Pengelolaan Sarana Perdagangan. *Ganec Swara*, 17(2), 503. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.449>
- Syahputra, E., & Harahap, M. Y. (2023). *Al-Mustla : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan Perkembangan Koperasi Syariah di Indonesia*. 5, 379–389. <https://doi.org/10.46870/jstain.v5i2.742>
- Wazdi, A. I., & Firman, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan Anggota dan Kreativitas Pengurus terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Karyawan PT Indoneptune Rancaekek. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 4(2), 10–21. <https://doi.org/10.32483/maps.v4i2.57>
- Yudistira, D., Anwar, M., & Mursyidah, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pemotivasian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Nanggung, Kabupaten Bogor*. II(Oktober). <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBankingJ%0AE-ISSN:>