

Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Kompetensi dan Etos Kerja Islam Karyawan BMT di Tulungagung

Sinta Fatmalasari¹, Agus Eko Sujianto², Dede Nurohman³

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, sintobolo@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, agusekosujianto@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, de2nur71@gmail.com

Info Artikel

Article history:

Received Mei 28, 2023

Revised Jul 2, 2023

Accepted Okt 20, 2023

Kata Kunci :

Etos Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi

Keywords:

Competence, Employee Performance, Islamic Work Ethos, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BMT di Tulungagung baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT di Tulungagung sebanyak 65 orang. Data diperoleh dari hasil penyebaran angket dan dilakukan tabulasi data menggunakan pengukuran Skala Likert. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur, dimana menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Etos kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun etos kerja Islam memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted with the aims of analyzing the effect of competence and Islamic work ethic on the performance of BMT employees in Tulungagung both directly and indirectly through job satisfaction. The sample of this research is all BMT employees in Tulungagung many 65 people. The data were obtained from the result of distributing questionnaires and tabulating the data using a Likert Scale measurement. In this research using path analysis techniques, which show the result that competency has a significant influence on employee performance both directly and indirectly through job satisfaction. Islamic work ethic has a significant effect on employee performance but Islamic work ethic has an insignificant effect on employee performance indirectly through job satisfaction. Job satisfaction has a direct and significant effect on employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author :

Name: Sinta Fatmalasari

Institution : Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: sintobolo@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kehadiran lembaga BMT sudah marak berkembang di tengah banyaknya persaingan lembaga keuangan berbasis konvensional di kalangan masyarakat muslim. Progresifnya perkembangan BMT di Indonesia menggambarkan banyaknya porsi masyarakat kelas menengah kebawah. Dari total jumlah penduduk sekitar 265 juta, 40% adalah golongan kelas menengah, 20% adalah golongan kelas bawah, dan sekitar 9,66% dikategorikan sebagai penduduk miskin. Daerah Kabupaten Tulungagung merupakan daerah yang juga mengikuti tren perkembangan lembaga BMT yang cukup baik. Hal ini sebagai bentuk implikasi dari struktur perekonomian daerahnya secara dominan berperan pada *sector* usaha perdagangan (UMKM) sehingga keberadaan BMT sangat relevan diterima oleh masyarakat (Ekonomi Komite Nasional dan Keuangan Syariah, 2019).

Namun hampir sebagian dari jumlah BMT memiliki eksistensi yang rendah di kalangan masyarakat. Banyaknya BMT yang kurang dikenal masyarakat memiliki permasalahan terkait dengan kinerja organisasinya. Kinerja organisasi dapat merefleksikan bentuk kinerja karyawan yang baik atau buruk dalam menghadapi permasalahan organisasi tersebut. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kemampuan sebenarnya yang berhasil dicapai oleh seseorang (Prabu Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan memiliki pertimbangan yang penting, karena keberhasilan pencapaian kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkatan kinerja yang berasal dari karyawannya meskipun kinerja dilakukan secara pribadi atau bekerja sama tim (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Seorang karyawan harus memiliki ketrampilan yang kompeten di bidangnya agar dapat melakukan pekerjaan yang efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hingga saat ini pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di bidang syariah dalam industri keuangan syariah belum tersinkronasi dengan baik (Istiqomah, 2018). Sehingga kompetensi yang sesuai penting diasah dan dioptimalkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap etos kerja Islam juga mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Karakteristik sikap etos kerja Islam adalah suatu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niat untuk beribadah kepada Allah SWT. Karakteristik inilah yang mempengaruhi sikap hidup mendasar serta motivasi kerja seseorang dan menjadi landasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Asifudin, 2004).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan yaitu kepuasan kerja. Robbins mengartikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang diukutkannya (Robbins et al., 2007). Kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan atau kinerja dari karyawan. Jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan meningkatkan dorongan semangat kerja di dalam dirinya dan berlaku sebaliknya. Dengan demikian seorang karyawan lebih mudah mencapai tingkat kinerja yang tinggi atau maksimal.

Secara rinci maksud adanya penulisan ini adalah mengetahui pengaruhnya antara *variable* independen (kompetensi dan etos kerja Islam) terhadap *variable* dependen (kinerja karyawan) melalui *variable intervening* (kepuasan kerja).

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
5. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Howell dan Dipboye mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan tingkatan perasaan (senang atau kurang senang) dalam diri seorang karyawan berdasarkan berbagai pendekatan masalah. Akibatnya, kepuasan kerja mungkin tidak

selalu disadari bagaimana tenaga kerja mempengaruhi pekerjaannya. Disebutkan juga oleh Greenberg *et al* adalah fakta bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi (positif atau negatif) kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas (Indrasari, 2017).

Handoko dan Asa'ad juga mengemukakan arti kepuasan kerja bahwasannya kepuasan kerja mengacu pada bagian kemasyarakatan atau cerminan dari orang yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini merupakan tanda yang positif bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan dan juga berfungsi sebagai pengingat pelajaran yang dipetik dari masa lalu. Pada output yang dianalisis, dampak kepuasan kerja harus ditingkatkan. Misalnya pengaitan kepuasan kerja dalam proses produktivitas, kepuasan kerja saat terjadi *turnover*, kepuasan kerja atas sistem absensi serta kepuasan kerja yang disebabkan efek lain seperti kaitannya dengan kesehatan fisik dan mental seorang karyawan, kemampuan belajar akan pekerjaan – pekerjaan yang baru, dll (Umar, 2001). Menurut Robbins, istilah kepuasan kerja mengacu pada satu individu yang memiliki perspektif unik tentang kehidupannya sendiri yang berkaitan dengan proyek yang sedang dikerjakan (Ramadhani, 2012).

a. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa poin penting sebagai indikator pengukuran kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins et al., 2007):

1. Kepuasan atas gaji yang diberikan, hal ini berkaitan dengan gaji yang diberikan harus disesuaikan dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
2. Kepuasan atas kesesuaian pekerjaannya. Seorang karyawan cenderung merasa senang jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
3. Kepuasan atas promosi jabatan yang diberikan. Seorang karyawan akan memiliki keinginan terhadap apresiasi dalam bekerja yang ditunjukkan melalui peningkatan kinerja.
4. Kepuasan terhadap atasannya. Baik buruknya sikap atasan yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja. Rekan kerja dianggap mempengaruhi tingkat perasaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena rekan kerja menjadi partner kerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja menurut pendapat Blum, diantaranya (Sutrisno, 2009):

1. Faktor individual, diantaranya seperti aspek usia, kesehatan, karakter dan keinginan.
2. Faktor sosial, diantaranya aspek jalinan sosial atau kerukunan antar manusia, pandangan bekerja, hak kebebasan berpolitik, dan hubungan sosial masyarakat yang baik.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, diantaranya aspek dibidang gaji dalam pekerjaan, keamanan kerja, kenyamanan bekerja, kondisi lingkungan kerja serta peluang maju dalam menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara mendefinisikan arti kinerja diperoleh dari kata *job performance* atau *actual performance* memiliki arti hasil kerja atau prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Robbin dalam Hidayat juga menjelaskan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh kinerja. Dalam hal kaitannya dengan keberhasilan organisasi, agar hasil kerja yang didapatkan maksimal maka kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian oleh pengelola organisasi (Afri Mulia, 2021).

Kinerja karyawan merupakan *output* atau *outcomes* yang didapatkan dari suatu beban pekerjaan dan telah menjadi tugas karyawan di suatu organisasi (Fattah, 2017). Dalam

definisi lain, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai perilaku kerja yaitu sesuatu yang telah dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur bila seseorang karyawan memiliki tanggungjawab yang jelas (Sinaga dkk, 2020). Kinerja dapat diartikan juga sebagai bentuk perolehan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan karyawan di dalam organisasi (Notoatmodjo, 2009).

a. Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Adapun beberapa faktor yang dianggap dapat memengaruhi tingkatan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut (Akbar, 2018):

1. Kemampuan individu (*ability*), kemampuan karyawan dapat berasal dari kemampuan potensi individu (IQ) dan kemampuan *reality* (pengetahuan + ketrampilan). Karyawan dengan potensi tinggi akan mudah mencapai prestasi kerja yang diinginkan, sehingga perlu adanya penempatan pekerjaan seorang karyawan sesuai keahliannya.
2. Motivasi (*motivation*), diyakini sebagai bentuk dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu sikap atau tindakan dalam menghadapi situasi kerja guna mencapai tujuan kerja.

b. Indikator pengukuran kinerja karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara dalam bukunya, bahwasannya indikator pengukuran tingkatan kinerja diurai menjadi tujuh indikator penting. Dapat dijelaskan mengenai beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut (Prabu Mangkunegara, 2013):

1. Kualitas kerja, termasuk dalam indikator kinerja karena kualitas kerja berkaitan dengan ketaatan karyawan sesuai prosedur kerja dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, berhubungan dengan durasi atau lama bekerja dalam satu hari kerja yang ditunjukkan berdasarkan kecepatan dan ketepatan pada hasil pekerjaannya.
3. Tanggungjawab atas pekerjaan, merupakan kesadaran karyawan atas kewajibannya melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan dalam organisasi.
4. Kerjasama, merupakan usaha bersama yang dilakukan secara beregu atau membentuk suatu tim baik antar satu individu atau banyak individu guna mencapai tujuan yang sama.
5. Inisiatif, merupakan kesadaran yang terbentuk di dalam pribadi tiap individu guna menjalankan kewajibannya sebagai karyawan serta menyelesaikan permasalahan tanpa memiliki sikap ketergantungan menunggu respon dari atasan.

2.3 Kompetensi

Dessler mendefinisikan kompetensi sebagai bentuk ciri khas setiap individu yang bisa ditunjukkan berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap individu (Gery, 2017). Menurut Edison, Anwar dan Komariyah kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan pribadi seseorang dalam menjalankan setiap pekerjaannya secara tepat serta mempunyai kelebihan berdasarkan sesuatu hal yang berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan perilaku (*attitude*) (Edison et al., 2016).

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan, dimana sebagai landasannya adalah pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dimiliki seseorang bersama efektifitasnya (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021). Sudarmanto juga menyatakan bahwa: "kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan". Perihal tersebut, kompetensi memang mendeskripsikan tentang bagaimana dasar pengetahuan serta kualitas kinerja yang dikualifikasikan guna

keberhasilan melakukan pekerjaannya atau dalam proses mengampu jabatan .(Abdi & Rasmansyah, 2019)

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi

Adapun beberapa factor yang dianggap dapat memengaruhi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, diantaranya dijelaskan sebagai berikut (Zwell, 2000):

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang individu. Jika seseorang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka seseorang tersebut akan merasa mudah melakukannya.
2. Karakteristik pribadi individu
Kepribadian bukan menjadi sesuatu hal yang tidak bisa dirubah. Kepribadian masing – masing individu sangat mempengaruhi cara seseorang dalam mengatasi setiap permasalahan dalam pekerjaan. Jika respons tepat sesuai permasalahan maka akan menambah kompetensi seseorang tersebut.
3. Motivasi, motivasi merupakan suatu dorongan untuk diri yang bersifat psikologis agar seseorang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan.
4. Isu emosional merupakan suatu kondisi emosional individu yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap performa kerja karyawan dan juga tingkat kompetensi kedepannya.
5. Kemampuan intelektual, faktor ini dianggap memiliki pengaruh terhadap kompetensi karena kompetensi juga berasal dari hasil berpikir intelektual, kognitif, analitis serta berdasarkan kemampuan konseptual.
6. Budaya organisasi, factor ini dinilai dapat mempengaruhi tingkatan kinerja, hubungan antar sesama karyawan, motivasi kerja budaya dan berimplikasi pada tingkat kompetensi seseorang.

b. Indikator kompetensi

Pengukuran kompetensi dapat dilakukan dengan mengukur dimensi dan indikatornya, diantaranya sebagai berikut (Busro, 2018):

1. Pengetahuan (*knowledge*) sebagai bentuk kesadaran di bidang kognitif atau seberapa besar tingkat pengetahuan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Indikator pengukuran dilihat dari identifikasi proses belajar dan melihat tahapan belajar yang tepat sesuai yang dibutuhkan dalam organisasi.
2. Pemahaman (*understanding*). Seorang karyawan diharapkan memiliki pemahaman maksimal terkait dengan pekerjaannya serta suasana lingkungan kerja secara efektif dan efisiensi. Indikator pengukuran dilihat dari proses pemahaman yang baik dari setiap individu dan bagaimana menciptakan lingkungan pekerjaan secara efektif dan efisiensi.
3. Nilai (*value*), berarti standar sikap pada setiap individu dalam melaksanakan tugasnya. Indikator pengukuran dilihat dari sikap kejujuran, keterbukaan dan demokratis.
4. Kemampuan (*skill*), diartikan sebagai standar perilaku setiap individu saat menentukan cara melakukan pekerjaan yang paling mudah dan fleksibel.
5. Sikap (*attitude*) merupakan suatu reaksi terhadap kondisi yang datang dari luar. Indikator pengukurannya dilihat dari bagaimana respons adanya kondisi krisis dalam system ekonomi serta perasaan individu saat adanya kenaikan gaji yang diberikan.
6. Minat (*interest*) merupakan kecenderungan seseorang dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaannya. Indikator pengukuran bisa ditunjukkan melalui aktivitas kerja serta dorongan semangat kerja dari setiap individu.

2.4 Etos Kerja Islam

Kata etos di dasarkan dalam Bahasa Yunani yakni *ethos* dimana memiliki arti karakter atau sikap, kepribadian, watak serta kepercayaan terhadap suatu hal. Setiap individu bahkan setiap unsur kelompok di dalam kalangan masyarakat bisa memiliki karakter ini. Sikap etos memunculkan dorongan semangat agar senantiasa mendapatkan kesempurnaan di segala hal serta diarahkan untuk menjauhi kerusakan dalam melakukan pekerjaan (Syah, 2021).

Sikap etos kerja Islam berhubungan erat terhadap semangat kejujuran serta sikap profesionalitas yang dapat meningkatkan tingkatan kinerja seorang karyawan. Etos kerja Islam bukan hanya melakukan pekerjaan atau pergerakan namun bermakna sebagai karakter yang mempunyai nilai moral pribadi muslim dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dasarkan pada tujuan untuk memperoleh kehidupan bahagia dunia akhirat dan mendapat ridho Allah SWT (Tasmara, 2002).

Ciri khas sikap etos kerja Islami yakni pada niat bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dimana karakteristik inilah yang membedakan dengan etos kerja lainnya. Dasar hidup dalam melakukan tindakan serta motivasi kerja seseorang juga bisa dipengaruhi oleh etos kerja Islam. Adapun perihal lain yang dapat disimpulkan dalam uraian diatas bahwa selain dijadikan sebagai sumber motivasi kerja, akhlak serta ajaran Islam, etos kerja Islam juga sebagai sumber dari nilai- nilai. Maka dari itu, bentuk pembeda ini yang akan menjadi dasar landasan dan sumber bagi sikap etos kerja Islam yang mempengaruhi tingkatan kinerja seorang karyawan (Asifudin, 2004).

a. Prinsip dasar etos kerja Islami

Adapun prinsip Islam yang berkaitan dengan bagaimana mengatur tentang anjuran bekerja sebagai berikut (El Badriati, 2021):

1. Seluruh aktivitas dalam bekerja harus dijalankan berdasarkan prinsip Islam yang dipahami melalui sumber Al-Quran.
2. Bekerja harus dilakukan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki masing – masing individu muslim.
3. Memiliki tujuan terhadap mutu dan kualitas hasil kerja yang baik.
4. Dalam melakukan seluruh aktivitasnya, manusia harus mengedepankan sikap jujur, tanggungjawab dan keadilan.
5. Suatu pekerjaan harus dilakukan dengan semangat tinggi serta memperhatikan sikap etos kerja secara tepat.
6. Setiap individu berhak memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
7. Berupaya mengimplementasikan arti penting dari nilai suatu pekerjaan dengan melihat niat dalam diri setiap individu muslim.
8. Sesuai ajaran Islam, manusia ada untuk bekerja sehingga hal itulah yang membuat manusia mengisi eksistensi kemanusiannya. Karena manusia harus menjalankan fungsinya dalam meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya sekaligus memiliki semangat penuh dalam mengabdikan guna mencapai keridhaan Allah SWT.
9. Seorang muslim diharapkan agar selalu memperhatikan dan memprioritaskan hal – hal yang lebih bermanfaat dan selalu memohon pertolongan Allah SWT.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam

Etos kerja Islami dapat dipengaruhi oleh beberapa poin pembahasan yang dapat dijabarkan sebagai berikut (El Badriati, 2021):

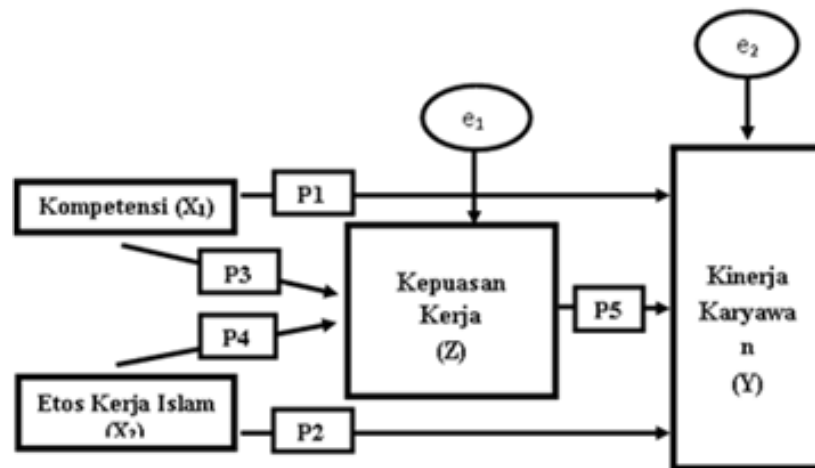
1. Faktor agama, dalam hal ini agama merupakan suatu tatanan system nilai pedoman yang akan menentukan pola kehidupan penganutnya.

2. Faktor budaya, sering diartikan sebagai etos budaya yang juga didefinisikan secara operasional sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja dapat dikatakan tinggi jika nilai orientasi budaya maju.
3. Faktor sosial politik. Ada atau tidaknya struktur politik dapat memengaruhi tingkatan tinggi atau rendahnya etos kerja yang mendorong individu untuk bekerja dengan keras sehingga mencapai hasil yang maksimal.
4. Faktor kondisi lingkungan. Kemunculan etos kerja disebabkan adanya dukungan lingkungan alam yang strategis dan berimbang pada tindakan manusia untuk menjalankan usaha pengelolaan serta mampu mengambil manfaat dari sumberdaya alam tersebut. Tingkat kualitas sumber daya manusia yang tinggimaka etos kerja yang dimiliki manusia tersebut akan tinggi.
5. Faktor struktur ekonomi. Keberadaan struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi masyarakat secara langsung dapat mendorong suatu masyarakat bekerja keras dan mampu menghasilkan hasil kerja yang dapat dinikmati dengan penuh. Hal inilah yang dapat memicu tinggirendahnya etos kerja di suatu masyarakat.
6. Faktor motivasi intrinsik individu. Tingginya etos kerja akan Etos kerja dimiliki oleh seseorang dengan tingkat dorongan motivasi yang tinggi. Selain itu sikap etos kerja akan dipengaruhi oleh dorongan motivasi kerja yang berasal dari dorongan di dalam diri sendiri.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, sebab untuk menganalisis hubungan antara satu *variable* atau lebih sesuai tujuan penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapatkan dengan cara mengumpulkan data melalui penyebaran angket. Hasil data yang di peroleh mengacu pada skala pengukuran Skala Likert. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non – probability sampling* atau sampel jenuh atau sensus. Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT di Tulungagung berjumlah 65 orang sebagai responden. Alat bantu hitung statistic yang digunakan yaitu *software* SPSS versi 16.

Terdapat tiga jenis *variable* dalam penelitian ini diantaranya *variable* independen yakni kompetensi (X1) dan etos kerja Islam (X2), *variable* dependen yaitu kinerja karyawan (Y) serta *variable* interveningnya kepuasan kerja (Z). Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan analisis jalur, diperlukan melakukan beberapa teknik pengujian dahulu. Adapun uji yang perlu dilakukan diantaranya melakukan uji instrument data berupa uji validitas item kuisisioner dan uji reabilitas. Kemudian dilakukan uji normalitas residual apakah data memiliki distribusi normal. Tahapan selanjutnya adalah uji asumsi klasik berupa uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dan uji multikolinearitas. Seanjutnya menguji nilai koefisien determinasi. Kemudian melakukan uji statistic berupa uji pasial atau uji t statistic dan uji simultan atau uji F statistic. Tahapan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh hubungan antar *variable* baik secara langsung dan tidak langsung. Menurut pendapat Ghozali, ia menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan variabel mediasi (*intervening*) serta diartikansebagai bentuk perluasan dari analisis regresi berganda (Ghozali, 2018). Dengan demikian, berikut gambar diagram struktur hubungan dari beberapa variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram analisis jalur

Keterangan:

$e_1 - e_2$ = Standard error

X_1 = Kompetensi (variabel independen atau X_1)

X_2 = Etos kerja Islam (variabel independen atau X_2)

Z = Kepuasan kerja (variabel intervening atau mediasi)

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen atau Y)

P_1 = Koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

P_2 = Koefisien pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

P_3 = Koefisien pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

P_4 = Koefisien pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja

P_5 = Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a) Hasil Uji Instrumen Data

Dalam uji instrument data meliputi beberapa pengujian diantaranya uji validitas dan uji reabilitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji validitas, ditemukan bahwasannya semua item pernyataan kuesioner kompetensi (X_1), etos kerja Islam (X_2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai r hitung $>$ r table serta nilai signifikansi menunjukkan $<$ 005. Nilai tersebut memiliki asumsi bahwa seluruh item dalam kuisisioner pada variable kompetensi (X_1), etos kerja Islam (X_2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) dinyatakan valid.
2. Uji Reabilitas, dimana dalam pengujian ditemukan nilai output Cronbach's Alpha hitung variable kompetensi (X_1) sebesar 0,683, maka hasil ini berarti semua instrument kompetensi yaitu reliabel. Nilai Cronbach's Alpha hitung variable etos kerja Islam (X_2) sebesar 0,656, sehingga hasil pada uji ini menyatakan bahwa seluruh instrument etos kerja Islam berarti reliabel. Nilai Cronbach's Alpha hitung variable kinerja karyawan sebesar 0,64. Dengan demikian, dilihat berdasarkan hasilnya menunjukkan arti seluruh instrument kinerja karyawan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha hitung variable kepuasan kerja sebesar 0,522, maka hasilnya berarti semua instrument kepuasan kerja cukup reliabel.

b) Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini diperlukan melakukan beberapa jenis uji, diantaranya:

1. Uji normalitas residual. Dalam pengujian ini di dapatkan nilai signifikansi pada table Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,681 > 0,05. Nilai ni berarti data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan pada nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.
2. Uji multikolinearitas. Dimana menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas pada variabel kompetensi mempunyai nilai VIF sebesar 1,769 serta nilai tolerance sebesar 0,565. Kemudian variable X2 memiliki angka nilai sebesar 1,591 serta nilai tolerance sebesar 0,629. Variable Z atau kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,143 serta nilai tolerance sebesar 0,875. Berdasarkan perolehan hasil tersebut, sesuai dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini data telah memenuhi kriteria nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka data dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas. Dimana menggunakan jenis uji Glejser ditemukan hasil nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05 yaitu masing-masing sebesar 0,064 pada variabel kompetensi, nilai 0,917 pada variabel Etos kerja Islam serta 0,182 pada variabel Kepuasan Kerja. Hal ini berarti data tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

c) Uji Statistik

1. Uji t Statistik (Uji Parsial)

Uji t statistic memiliki 2 tahapan yaitu tahap pengaruh kompetensi, etos kerja Islam kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta tahap pengaruh kompetensi dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Pada tahap 1, ditemukan bahwa variabel kompetensi menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,381 > 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,020 (< dari 0,05), maka variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variable etos kerja Islam melihat nilai t hitung sebesar 3,950 > 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< dari 0,05) maka dapat dikatakan variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar -2,243 > 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,029 (< dari 0,05) maka variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada uji t statistik tahap 2 ditemukan bahwa, variabel kompetensi menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,426 > 1,670 serta tingkat signifikansi 0,001 (< dari taraf sig. 0,05) sehingga variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variable etos kerja Islam memperlihatkan nilai t hitung sebesar -1,215 > 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,229 (> dari 0,05) sehingga bisa diartikan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F statistik

Dimana juga terdapat 2 tahap yaitu tahapan pertama analisis pengaruh kompetensi (X1), etos kerja Islam (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 15,954 > F_{tabel} sebesar 2,753, maka dari itu bisa dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersamaan diantara variabel kompetensi, etos kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap 2, pengaruh kompetensi dan etos kerja Islam terhadap kepuasan dimana ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 16,233 > F_{tabel} dengan nilai 2,751, maka dari itu, dapat dinyatakan adanya pengaruh secara simultan atau bersamaan di antara variabel kompetensi dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja.

d) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam melakukan pengujian ini maka tahapan satu dilakukan dengan melihat pengaruh kompetensi, etos kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai korelasi R^2 atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,440.

Artinya, variable kompetensi, etos kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebanyak 44% lalu bagian sisanya sebanyak 66% dapat dipengaruhi oleh variable lainnya. Pada uji koefisien determinasi tahap 2 dengan melihat kompetensi dan , etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai korelasi R^2 atau nilai koefisien determinasi yang didapatkan senilai 0,167. Hal ini menunjukkan kompetensi dan etos kerja Islam memiliki kontribusi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebanyak 16,7% lalu bagian sisanya sebanyak 83,3% dapat dipengaruhi oleh variable lainnya.

e) Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Adapun hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dijabarkan berdasarkan pengaruh total dari masing masing variabel disajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh secara Langsung dan Pengaruh secara Tidak Langsung

Tahap	Hubungan		Koefisien Jalur		Total	Sig
	Variabel Independen	Variabel Dependen	Langsung	Tidak Langsung		
Tahap I	X1	Y	0,301	-0,071	0,230	0,020
	X2	Y	0,463	-0,109	0,354	0,000
	Z	Y	-0,236	-	-0,236	0,029
Tahap II	X1	Z	0,479	-	0,479	0,001
	X2	Z	0,170	-	0,170	0,229

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari table 1. menunjukkan adanya pengaruh langsung antara X1 terhadap Y yang mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,301 serta tingkatan taraf sig. sebesar $0,020 < 0,05$ dimana diartikan variable X1 memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap variable Y. Kemudian pengaruh langsung antara variable X2 terhadap Y yang mempunyai nilai koefisien jalur senilai 0,463 serta tingkatan taraf sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dapat diartikan variable X2 memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap variable Y. Selanjutnya, pengaruh langsung antara variable Z terhadap Y yang mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,236 serta tingkatan nilai sig. sebesar $0,029 < 0,05$ yang bisa diartikan variable Z memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap variable Y.

Selanjutnya mengenai pengaruh tidak langsung variable X1 terhadap Y melalui variable intervening yaitu Z memiliki nilai beta Z terhadap Y adalah $(0,301 \times -0,236) = -0,071$. Sehingga di dapatkan pengaruh total sebagai kontribusi X1 terhadap Y secara langsung maupun tidak langsung diperoleh nilai $0,301 + (-0,071) = 0,230$ serta nilai taraf tingkat sig. X1 terhadap Y melalui Z sebesar $0,001 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung variable X1 terhadap Y melalui Z. Juga mengenai pengaruh tidak langsung variable X2 terhadap Y melalui variable intervening yaitu Z yang memiliki nilai beta Z terhadap Y adalah $(0,463 \times -0,236) = -0,109$. Sehingga didapatkan pengaruh total sebagai kontribusi X2 terhadap Y secara langsung maupun tidak langsung diperoleh nilai $0,463 + (-0,109) = 0,354$ serta nilai taraf tingkat sig. X2 terhadap Y melalui Z sebesar $0,229 > 0,05$. Maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan baik secara langsung atau tidak langsung variable X2 terhadap Y melalui Z.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat bahwasannya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberadaan kompetensi menjadi nilai yang positif bagi karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dalam suatu organisasi. Apabila seorang

karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka akan berimplikasi terhadap tingkat kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki karyawan rendah berdampak pada penurunan kinerja seorang karyawan. Apabila kompetensi di bidang pekerjaannya tinggi maka akan semakin mudah seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Kompetensi berdampak pada peningkatan kualitas kemampuan atau profesionalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga secara langsung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sudah sesuai dengan teori Wibowo yang berkaitan dengan faktor kompetensi dapat memengaruhi tingkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

b. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Jika merujuk pada perolehan hasil uji statistik, diketahui etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai – nilai etos kerja Islam menjadi nilai karakteristik atau sikap positif bagi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki nilai etos kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja Islam sangat berhubungan erat dengan sikap semangat serta profesional dalam melakukan pekerjaan sehingga secara langsung berimbas pada kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan etos kerja Islam dapat memengaruhi perilaku serta moral karyawan yang akan berdampak terhadap tingkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perolehan hasil pengolahan data dengan metode analisis jalur (*path analysis*), dapat diketahui kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap puas terhadap apa yang telah dicapai oleh seseorang karyawan seperti kesesuaian gaji, promosi jabatan yang di dapatkan akan memengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya yang semakin tinggi maka akan memunculkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkatan kinerja seorang karyawan.

d. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Jika dilihat dari pengaruh secara tidak langsung melalui variable intervening yaitu kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode analisis jalur (*path analysis*), dapat dilihat kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kompetensi yang meningkat juga dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila kompetensi tinggi maka karyawan akan semakin mudah melakukan pekerjaannya sesuai bidangnya dan memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Hal tersebut akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan. Penempatan kesesuaian bidang kerja dengan kompetensi yang dimiliki juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

e. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dilihat dari pengaruh tidak langsung melalui variable intervening yaitu kepuasan kerja, berdasarkan perolehan hasil pengolahan data dengan metode analisis jalur (*path analysis*), dapat diketahui etos kerja Islam berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun sebab tidak teruji karena terdapat beberapa karyawan yang belum optimal saat menjalankan pekerjaannya karena disebabkan seperti pemberian upah yang belum sesuai dengan beban kerja yang dijalankan di dalam organisasi. Hal tersebut dapat menjadikan beberapa karyawan kurang memperhatikan dan mementingkan pekerjaannya. Apabila nilai etos kerja Islam bisa diimplementasikan karyawan secara keseluruhan maka saat melakukan pekerjaan akan senantiasa lebih merasakan kepuasan dan akan

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi nilai etos kerja Islam yang tinggi dalam diri seorang karyawan maka akan memiliki perasaan bahwa kerja keras yang dilakukan mendapat ridho Allah SWT serta bisa bermanfaat bagi pribadi muslim di dunia maupun di akhirat kelak.

5. KESIMPULAN

Melalui kepuasan kerja, nilai etos kerja Islam memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islam belum diimplementasikan secara keseluruhan oleh para karyawan saat melakukan pekerjaannya, dimana akan menurunkan rasa kepuasan kerja. Akibatnya karyawan kurang mementingkan pekerjaannya yang berimbas pada penurunan kinerja. Hal ini sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada pengelola dalam meningkatkan kualitas SDM khususnya permasalahan terkait dengan kompetensi dan etos kerja Islam yang berimbas terhadap tingkatan kinerja seseorang karyawan serta dengan harapan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Sebagai bentuk tambahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar menemukan solusi baik melalui pengembangan *soft skill* atau *hard skill* dengan aktif berbagai pelatihan yang menunjang bagi pengelola organisasi. Diharapkan pemerintah mampu memberikan solusi terkait SDM yang belum unggul dan kurang terampil dalam melakukan bidang pekerjaannya mengingat kinerja karyawan penting dan perlu ditingkatkan .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J. & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Afri Mulia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Eureka Media Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/zfVPEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press.
- Budiyanto, E. & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*,. CV AA Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori -Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Prenadamedia Group. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_teor_i_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi/W-deDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+kompetensi&printsec=frontcover
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekonomi Komite Nasional dan Keuangan Syariah. (2019). *Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. <https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>
- El Badriati, B. (2021). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya* (M. Salahuddin (ed.); Edisi I Ce). Sanabil.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (R. Wardarita (ed.); Edisi I). Penerbit Elmatara. https://www.google.co.id/books/edition/Kepuasan_Kerja_dan_Kinerja_Pegawai/w3pCDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Gery, D. (2017). *Human Resource Management*. Perason Education Limeted, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Cetakan 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Istiqomah. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi IV). Rineka Cipta.
- Prabu Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ramadhani, G. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Robbins, Stephen, Judge, P. & Thimoty. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba 4.

- Sinaga dkk, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (J. Simamarta (ed.); Edisi I). Yayasan Kita Menulis. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dalam_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I). Kencana.
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam* (Syofrianisda (ed.); Edisi I Ce). CV Azka Pustaka.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Tjahyanti, S. & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Edisi Kedu). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zwell, M. (2000). *Creating A Culture Of Competence*. John Wiley & Sons, Inc.