

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK BTN
SYARIAH CABANG BANJARMASIN**

JURNAL PUBLIKASI



Oleh:

Nama : Muhammad Arif Rachman

Nomor Mahasiswa : 14311702

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK BTN
SYARIAH CABANG BANJARMASIN

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Nama : Muhammad Arif Rachman

Nomor Mahasiswa : 14311702

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....

Dosen Pembimbing,

Muafi, Dr., SE., M.Si.

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK BTN
SYARIAH CABANG BANJARMASIN

Muhammad Arif Rachman

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Rachmanmuhammadarif@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, peran Kepuasan Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah 50 responden dan wawancara terhadap 4 responden yang merupakan karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*structural Equation Modelling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam, kompensasi berpengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

The influence of Islamic Work Ethics, Compensation on Employee Performance: the mediating role of Job Satisfaction (at the Banjarmasin branch of Bank BTN Syariah).

Muhammad Ari Rachman

Management, Economic Faculty, Islamic University of Indonesia

Rachmanmuhammadarif@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the influence of Islamic Work Ethics, Compensation on Employee Performance: the mediating role of Job Satisfaction (at the Banjarmasin branch of Bank BTN Syariah). The purpose of this study was to analyze the contents of the Islamic Work Ethics, Compensation, Role of Job Satisfaction as a mediation on the performance of the Banjarmasin branch of Bank BTN Syariah employees. The sampling technique uses census techniques with a total of 50 respondents and interviews with 4 respondents who are employees of the Banjarmasin branch of Bank BTN Syariah. Analysis test tool that is SmartPLS v.3.0 with SEM (structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that Islamic Work Ethics have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a negative effect and there is no significant influence on Employee Performance, Islamic Work Ethics have a positive and significant effect on Employee Performance, Islamic Work Ethics, compensation has a positive effect significant influence on Employee Performance.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Bank merupakan lembaga keuangan yang memberikan jasanya langsung kepada masyarakat. Bank memiliki fungsi yakni menghimpun dana dengan cara memberikan imbalan yang menarik dan menguntungkan bagi masyarakat yang berupa pembagian bunga pada Bank Konvensional atau bagi hasil pada Bank Syariah. Fungsi selanjutnya yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat yang berarti melampirkan kembali dana yang sudah didapat melalui tabungan, simpanan giro, dan deposito kepada masyarakat yang dikenal sebagai pinjaman pada Bank Konvensional dan pembiayaan pada Bank Syariah. Selain itu memberikan berbagai produk-produk jasa yang dimiliki setiap Bank seperti jasa setoran, jasa pembayaran, jasa pengiriman uang, jasa pengiriman uang, jasa penagihan, jasa kliring, jasa penjualan mata uang asing, jasa kartu kredit, dll. Kegiatan Bank dapat dikatakan sebagai tempat yang selalu melayani kebutuhan para nasabahnya.

Sumber daya manusia sangat penting karena segala potensi yang dimiliki individu yang bisa dimanfaatkan sebagai salah satu usaha dalam meraih keberhasilan mencapai tujuan individu maupun organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai pengendali yang akan memutar roda perusahaan agar tetap terus berjalan dalam keberhasilan perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan baik juga daya saing perusahaan.

Namun, dalam menjaga sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawannya agar karyawan perusahaan tersebut puas. Perusahaan harus mampu menciptakan keselarasan dalam mencapai tujuan mencapai organisasi dan mencapai tujuan karyawan.

Ikut serta karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, dalam kontribusi tersebut perusahaan berhak memberikan timbal balik yang berupa gaji, penghargaan terhadap karyawan agar karyawan merasa puas dan kinerja semakin meningkat. Menurut penelitian Syahreza, *et al* (2017) kompensasi dengan gaji yang kompetitif memiliki dampak yang sangat baik pada kinerja karyawan dan mampu membuat karyawan ingin tetap di organisasi. Ada kalanya perusahaan mampu memberikan praktek sumber daya manusia yang efektif maka kinerja karyawan akan meningkat, selain itu penilaian kinerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila dilakukan dengan benar dan didukung oleh manajemen (Bida, *et al* 2017). Perusahaan harus mampu mengembangkan HRMP (Rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi) agar meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kinerja,

Etika Kerja Islam adalah salah satu nilai yang diturunkan oleh Al-Qur'an atau Hadist. Umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah melainkan juga mencari Ridho Allah SWT untuk berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik, merubah diri lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik di Dunia dan di Akhirat. Usaha tanpa Doa adalah kesombongan, Doa tanpa diimbangi dengan usaha adalah kesia-siaan. "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang pada diri mereka" QS 13:11. Dalam penelitian Imam, *et al* (2015) Etika Kerja Islam terbukti membuat kinerja karyawan lebih baik dan juga kepribadiannya, membuat karyawan bekerja secara signifikan yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan berbagai cara, etika kerja islam dapat memperkaya standar keragaman sebuah organisasi. Kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja berdasarkan nilai nilai Islam akan dapat menimbulkan atau meningkatkan kinerja

karyawan tersebut, penerapan etika kerja islam di sector pemerintahan dapat lebih memperkuat kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan akan semakin tinggi (Shaiban, *et al* 2017).

Kepuasan kerja pada karyawan merupakan keadaan emosional yang dimiliki manusia. Perusahaan harus memastikan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Perusahaan harus mampu membuat karyawan puas dalam bekerja, salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah membuat jenis program kerja yang menarik agar karyawan tidak merasa jenuh dan tertantang. Selain itu memberikan upah yang sesuai, memberikan kenaikan jabatan, keadilan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal tersebut berdampak positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ketidakuasan menjadi salah satu factor yang dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Pada penelitian sebelumnya (Al- Ahmadi (2009), Vermeeren, Kuipers dan Steijn, (2014), Kumar dan Pak, (2011) & Aziri (2011) bahwa karyawan yang puas memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan merasa tidak puas, kinerja lebih tinggi akan membantu perusahaan mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Kepuasan karyawan dapat membuat seseorang berkinerja lebih baik dan untuk berperilaku social yang positif (Agustiniingsih, *et al* 2016). Perusahaan harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada saat ada perubahan desain kerja agar kinerja karyawan juga terjadi peningkatan (Siengthai, *et al* 2015).

Persaingan Bank di Indonesia pada saat ini sangat ketat, Bank Konvensional dan Bank Syariah. Setiap Bank berlomba-lomba memasarkan produk-produk yang ditawarkan kepada masyarakat. Pada zaman sekarang yang persaingan semakin ketat nilai jual yang dimiliki oleh bank merupakan *competitive advantage* yang tidak mudah ditiru oleh bank lainnya. Semua itu tergantung oleh bagaimana kemampuan dan manajemennya masing-masing. Peneliti akan melakukan penelitian di Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Bank BTN Syariah merupakan salah satu Bank Syariah terbesar di Indonesia. Unit usaha Syariah mulai dioperisikan pada tanggal 4 November 2004. BTN Syariah yakin bahwa pengoperasionalan perbankan yang berlandaskan bagui hasil akan mendorong perkonomian Indonesia. Tujuan dari Bank BTN Syariah sendiri adalah menjadi Bank Syariah terdepan dalam pembiayaan perumahan. Alasan peneliti melakukan penelitian di Bank BTN Syariah Banjarmasin karena kepuasan kerja dikatakan menyebabkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan sehingga karyawan akan lebih produktif. Selain itu peneliti ingin lebih lanjut untuk mengathui apakah ada pengaruh Etika Kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Di Bank BTN Syariah Banjarmasin peneliti akan melakukan penelitian mengenai Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam, terhadap Kinerja Karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang melatar belakangi adanya penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti “apakah ada pengaruh positif dari Etika Kerja Islam, kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Apakah ada pengaruh positif dari Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan”.

KAJIAN PUSTAKA

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja. Diantaranya adaah penelitian Shafique, *et al* (2015) melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di sector pertanian Pakistan. Organisasi yang baik mengembangkan etika sehingga karyawan akan memahami tugas mereka dan tanggung jawab mereka.

Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian ini menemukan bahwa dukungan etika kerja islam meningkat seiring dengan bertumbuhnya usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Selanjutnya pada penelitian Bida, *et al* (2017) melakukan penelitian dengan berjudul *Management Support As A Moderator In The HR Practices-Employee Performance Relationship*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah efek positif dari kompensasi, penilaian kerja, dan perencanaan suksesi terhadap kinerja karyawan. Bahwa praktik Sumber Daya Manusia (kompensasi, penilaian kinerja, dan perencanaan suksesi) meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian organisasi harus menanamkan praktik SDM tersebut dengan cara yang efektif. Peneliti menggunakan 300 sampel, metode yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS) dan teknik *Algorithm* dan *bootstrap* yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dan selanjutnya pada penelitian Inuwa (2016) melakukan penelitian dengan judul *Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja staf non-akademik dari Bauchi State University Gadau Nigeria (BASUG). Ketidakuasan diyakini menjadi salah satu factor utama yang mendemotivasi dan mendemoralisasi karyawan ditempat kerja yang dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah sehinggann memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, jelas menandakan bahwa dan peningkatan tingkat kepuasan kerja staf non akademis (BASUG) juga akan menyebabkan peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini melibatkan 270 karyawan dan penelitian ini menggunakan SPSS. Dan pada penelitian Imam, *et al* (2015) melakukan penelitian dengan judul *Employee Performance from the Lens of Islamic Work Ethics: Mediating Role of Personality X and Y*. Tujuan dari penelitian ini adalah menunjukkan kepada para manajer bahwa ketika beroperasi di negara Muslim, perspektif Islam tentang nilai kerja harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu membahas hubungan etika kerja silam dengan kinerja karyawan dan menguji peran mediasi kepribadian X/Y karakteristik sepanjang karakteristik karyawan.

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa etika kerja islam mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mempengaruhi mediator kepribadian X dan kepribadian karyawan tipe Y yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. pengujian ini menggunakan SEM dengan 503 sampel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penilaian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel diambil dengan teknik sensus. Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* yaitu salah satu metode alternative dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variable eksogen (Wold 1985). Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM).

Manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama *multivariate* seperti *principal component analysis*, *factor analysis*, *discriminant analysis* dan *multiple regression*, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Latan, 2015). Data primer dari penelitian ini adalah kuesioner yang telah dibagikan langsung ke responden. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari *website* perusahaan. Kuesioner yang diberikan dari 50, dan responden yang menjawab kuesioner sepenuhnya adalah 50 responden. Teknik yang digunakan untuk mengukur pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja adalah skala Linkert yang memiliki lima alternative jawaban: 1. Sangat Tidak Setuju – 5. Sangat Setuju. Jumlah masing-masing variable menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam mencakup 17 item, Kompensasi 14 item, Kepuasan Kerja 3 item, Kinerja Karyawan 13 item.

HASIL ANALISIS

1. Deskriptif Data

Data dari tanggapan 50 responden yang valid ditunjukkan pada tabel 1. Deskripsi untuk karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini didasarkan pada status responden. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 54% sedangkan responden perempuan sebanyak 46%. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 21 tahun – 25 tahun sebanyak 18 orang (0,36%), berusia 26 – 30 tahun sebanyak 30 orang (0,60%), dan berusia 31 tahun – 35 tahun sebanyak 2 orang (0,04%). Dan yang terakhir responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden di dominasi dari lulusan S1 sebanyak 30 orang (0,60%), D3 sebanyak 16 orang (0,32%) dan SMA sebanyak 4 orang (0,08%).

Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Usia		
21 tahun – 25 tahun	18	0,36%
26 tahun – 30 tahun	30	0,60%
31 tahun – 35 tahun	2	0,04%
Pendidikan Terakhir		
SMA	4	0,08%
D3	16	0,32%
S1	30	0,60%
TOTAL	50	100%

Karakteristik Responden Tabel 1

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity diukur dengan melakukan cross loading dan menggunakan perbandingan pada korelasi akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) terhadap laten konstruksi. *Discriminant validity* dari faktor pemuatan silang dapat dilihat di tabel 2.

Kode Item	Etika Kerja Islam	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Kompensasi
IWE2	0,7378	0,5835	0,5559	0,3349
IWE3	0,6557	0,4652	0,3975	0,3783
IWE4	0,6484	0,3611	0,4434	0,4156
IWE5	0,6998	0,5520	0,4681	0,3522
IWE6	0,5651	0,3606	0,7016	0,3889
IWE7	0,5831	0,2630	0,4175	0,2271
IWE8	0,6833	0,2927	0,4218	0,2717
IWE10	0,6273	0,3109	0,4504	0,2830
IWE12	0,5902	0,4731	0,3739	0,4201
IWE13	0,6425	0,4887	0,4735	0,2479
IWE14	0,6716	0,2495	0,4906	0,3333
IWE15	0,7294	0,5339	0,6218	0,4910

IWE16	0,7579	0,2657	0,5535	0,4404
Kode Item	Etika Kerja Islam	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Kompensasi
IWE17	0,5563	0,1647	0,5563	0,4279
G1	0,2629	0,3649	0,5360	0,6488
G2	0,4920	0,4314	0,7459	0,8803
G3	0,4270	0,2614	0,6695	0,8380
G4	0,3910	0,2662	0,5740	0,7134
U1	0,3852	0,4662	0,4940	0,7334
U2	0,3620	0,6008	0,4706	0,7400
U3	0,1323	0,2658	0,3573	0,6354
I1	0,4028	0,3056	0,4399	0,5528
I2	0,5616	0,5471	0,7200	0,7444
I3	0,3077	0,3478	0,5604	0,7809
T1	0,4376	0,2407	0,4624	0,6790
T2	0,5316	0,3457	0,5367	0,7606
T3	0,3802	0,3076	0,5731	0,6903
T4	0,4726	0,4671	0,6447	0,8281
JS1	0,5563	0,9212	0,5764	0,5401
JS2	0,5237	0,8572	0,4751	0,4600
JS3	0,5649	0,9290	0,5754	0,3850
KK1	0,6354	0,4952	0,7784	0,6001
KK2	0,7365	0,6020	0,8688	0,6942
KK1	0,6520	0,5630	0,7828	0,6305

KK2	0,6901	0,5430	0,7859	0,7032
EW1	0,3927	0,4240	0,7402	0,5617
EW2	0,4914	0,4823	0,8090	0,7806
EK1	0,5044	0,4132	0,7777	0,6486
EK2	0,5305	0,2877	0,6557	0,4859
KP1	0,4774	0,2764	0,6751	0,5053
KP2	0,5706	0,4604	0,6810	0,3948
PD1	0,5912	0,4140	0,7503	0,5214
PD2	0,6504	0,4362	0,7872	0,4813
PD3	0,6360	0,5003	0,8199	0,6089

Tabel 2

Berdasarkan Tabel 2 nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *manifest* dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Etika Kerja Islam	0,5186	0,8955	0,8671
Kepuasan Kerja	0,8155	0,9298	0,8864
Kinerja	0,5849	0,9479	0,9402
Kompensasi	0,5405	0,9420	0,9332

Tabel 3

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai di atas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

3. *Convergent Validity*

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur

dengan faktor AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha. Hasil indeks AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha dapat dilihat pada table 4.

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Etika Kerja Islam	0,5186	0,8955	0,8671
Kepuasan Kerja	0,8155	0,9298	0,8864
Kinerja	0,5849	0,9479	0,9402
Kompensasi	0,5405	0,9420	0,9332

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.7 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

4. *Composite Reliability*

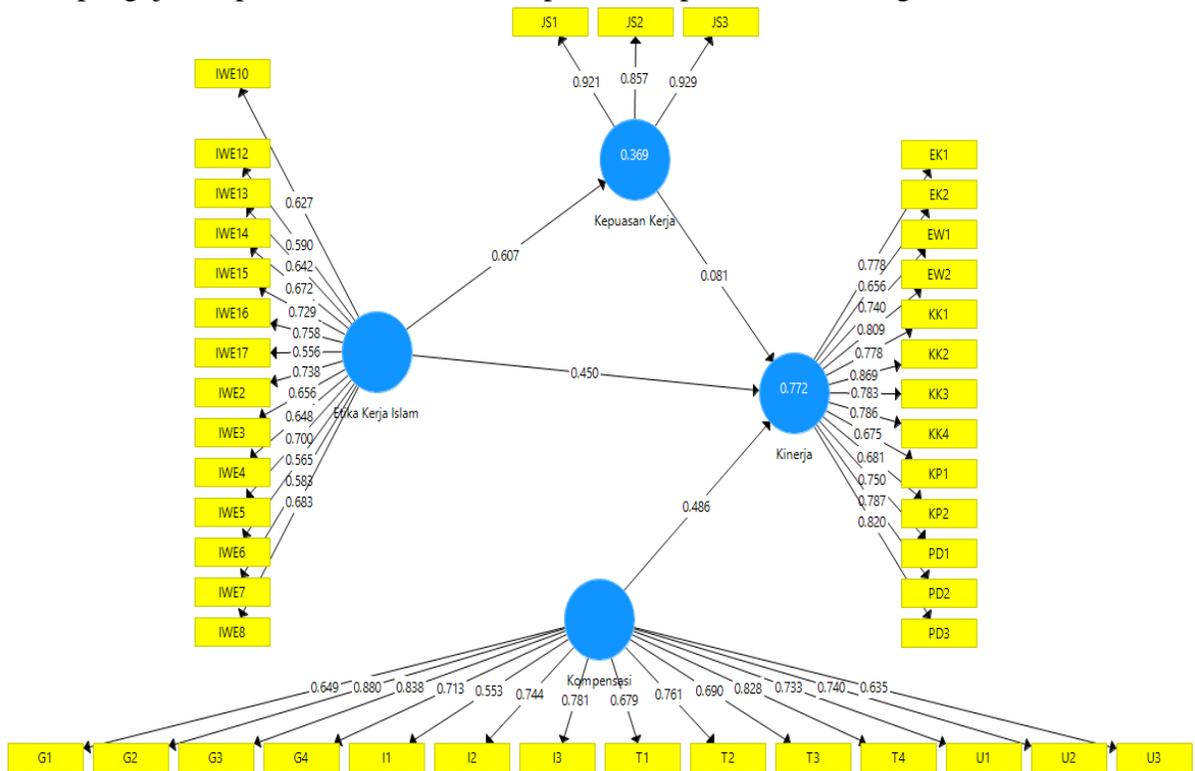
Hasil pengujian terhadap reliabilitas dapat di lihat pada Cronbach's Alpha sedangkan Composite Reliability dapat di lihat pada Tabel 6.

Konstruk Realibilitas dan Validitas

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Etika Kerja Islam	0,5186	0,8955	0,8671
Kepuasan Kerja	0,8155	0,9298	0,8864
Kinerja	0,5849	0,9479	0,9402
Kompensasi	0,5405	0,9420	0,9332

5. Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis antar variable dapat dilihat pada table 7 dan gambar 1.



Hasil Uji Outer Model (Pengukuran Model) Gambar 1.

Hipotesis	Keterangan
H1: Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja	Diterima
H2: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak
H3: Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H4: Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja	Ditolak
H5: Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

6. Pembahasan

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 6,063 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96. Nilai *original sample* menunjukkan 0,607 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari etika kerja Islam maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian Marri, *et al* (2012) bahwa etika kerja Islam mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. menunjukkan etika kerja Islam memiliki dampak positif pada kepuasan kerja.

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 0,672 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan 0,081 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **ditolak** yang artinya bahwa kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari kepuasan kerja maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, yang memiliki nilai t-statistik sebesar 4,305. dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan 0,450 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** yang artinya bahwa etika kerja Islam terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari etika kerja Islam maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Hal ini didukung dengan penelitian Imam, *et al* (2015) menemukan bahwa *Islamic Work ethic* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja seseorang dengan berbagai cara. Bahwa manajer perlu focus pada etika kerja salami, yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang memiliki nilai t-statistik sebesar 0,601 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan 0,049 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **ditolak** yang artinya bahwa etika kerja Islam terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari Etika kerja Islam maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja, demikian pula sebaliknya.

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang memiliki nilai t-statistik sebesar 3,966. dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan 0,486 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** yang artinya bahwa kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan,

demikian pula sebaliknya. Pada penelitian Syahreza, *et al* (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diberikan sepadan.

PENUTUP

Kinerja karyawan dapat menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Temuan penelitian ini berkaitan dengan kinerja perusahaan, kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti etika kerja Islam dan kompensasi dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga hipotesis yang terbukti dan dua hipotesis ditolak. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan karyawan sangat mendukung dengan etika kerja Islam di tempat kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tercapai atau tidaknya kepuasan kerja ataupun perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang ada pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan begitu maka kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan. Selain itu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kompensasi yang diberikan sepadan.

Berikut saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya:

1. Bagi pihak manajemen:

Disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyalahgunakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai kemajuan dalam hidup.

Selain itu manajemen diharapkan untuk lebih mendengarkan masukan dari karyawan, untuk membenahi sistem atau fasilitas di dalam perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

2. Bagi penelitian yang akan datang:

Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

Sebaiknya menambah faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti beban kerja sehingga penelitian mendapatkan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alromaihi, M Ahmed & Alshomaly, Z Abdulla & Geroge, Dr. Shaju. (2017). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A THEORITICAL REVIEW OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TWO VARIABLES. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 1-20.
- Al-Shaibah, M & Habtoor, N & Noor, K Bin Mohd. (2017). ISLAMIC WORK ETHICS AND EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION IN YEMEN. *International Journal of Management (IJIM)*, 61-73.
- Awais Imam & Abdus Sattar Abbasi & Saima Muneer. (2015). EMPLOYEE PERFORMANCE FROM THE LENS OF ISLAMIC WORK ETHICS: MEDIATING ROLE OF PERSONALITY X AND Y. *Sci,Int,(Lahore)*, 415-422.
- Awais Imam & Dr. Abdus Sattar Abbasi & Dr. Saima Muner. (2013). THE IMPACT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE: TESTING TWO MODELS OF PERSONALITY X AND PERSONALITY Y. *Sci.Int(Lahore)*, 611-617.
- Baron, M,R & Kenny, D,A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations . *Journal of Personality and Social Psychology* , 1173-1182.
- Bida, M Jibrin & Halim, A & Majid, A & Ismail A. (2017). MANAGEMENT SUPPORT AS A MODERATOR IN THE HR PRACTICES-EMPLOYEE PERFORMANCE RELATIONSHIP. *IJMRR*, 13-27.
- Chi, C. G & Gursoy, D. (2009). Employee Satisfaction, Customer Satisfaction, and Financial Performance: An Empirical Examination. *International Journal of Hospitality Management*, 245-253.
- Handoko, H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hesti Arlich Arifiyani & Sukirno, Ph.D. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Nominal*.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 90-103.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equitation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Villagrasa, J & Buyl, T & Escriba-Esteve, A. (2017). CEO Satisfaction and Intended Strategic Changes: The Moderating role of Performance Cues. *Long Range Planning*, 1-17.
- Jouda, A. A. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza in Palestine. *International Review of Management and Marketing*, 1080-1088.
- kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Khayyath, D. A. (1994). *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: GEMA INSANI PRESS.
- Mathis, Robert L.;John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mokhtar Al-Shaibah & Nasser Habtoor & Khairunneezam Bin Mohd Noor. (2017). ISLAMIC WORK ETHICS AND EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION IN YEMEN. *International Journal of Industrial Management (IJIM)*, 61-73.
- Muhammad Yousuf Khan Marri & Arshad Mahmood Sadozai & Hafiz Muhammad Fakhhar Zaman & Dr. Muhammad I. Ramay. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 32-45.
- Prof. DrsH. Imam Ghozali, M.Com,Ph.D, Ak; Hengky Latan, SE. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Shafique, MN & Haseeb,M & Ahmad, N & Khushid M & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Marketing and Consume Research*, 23-28.
- Siengthai, Sn& Pila-Ngarm, P. (2015). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 162-180.
- Suharno Pawirosumarto & Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in paradorHotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Mangement*.
- Syahreza, D Sarah & Lumbanraja, P & Dalimunthe, Ritha F & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention:A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, 151-159.

