

**Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah  
cabang Banjarmasin)**



Oleh

Nama : Muhammad Arif Rachman

Nomor Mahasiswa : 14311702

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah  
cabang Banjarmasin)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk  
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh

Nama : Muhammad Arif Rachman

Nomor Mahasiswa : 14311702

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arif Rachman

NIM : 14311702

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya

Yogyakarta,

Hormat Saya,

Muhammad Arif Rachman



**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 12-9-2018

Dosen Pembimbing,



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

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

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

Disusun Oleh : MUHAMMAD ARIF RACHMAN

Nomor Mahasiswa : 14311702

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 15 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.



.....  
.....

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

- Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya.
- Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
- Bapak H. Irham Noor dan Ibu Hj. Jurmiah, selaku kedua orang tua saya selalu memberi semangat dan doanya yang tak pernah putus untuk kesuksesan anak-anaknya.
- Kakak Rahmat Rizqon Noviandri. Selaku saudara kandung saya yang selalu memberi semangat dan membantu daya setiap saat ketika saya membutuhkan.
- Semua sahabat dan teman-teman saya yang selalu menemani dan mendukung saya.

## **MOTTO**

“Ingatlah Allah saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu. Allah pasti punya jalan yang lebih baik untukmu”.

“Allah selalu menjawab doamu dengan 3 cara. Pertama, langsung mengabulkannya. Kedua, menundanya. Ketiga, menggantinya dengan yang lebih baik untukmu”.

“Tak ada kata menyerah, terus bangkit, terus berjalan kedepan karena yang dibelakang hanyalah sebuha pembelajaran yang patut untuk dikenang”.

“Kita bisa seperti sekarang ini, bukan karena semata-mata karena kita bekerja keras. Bukan semata-mata kita ini bagus. Tapi karena Allah SWT ridho kepada apa yang kita lakukan”.

**(Saad Saefullah)**

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

**(Al-Quran)**

“Dikala hati sedang gundah gulana, maka ingatlah Allah, karena mengingat Allah, hati kita akan menjadi tenteram”

**(QS. Ar-Rad: 28)**

**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](mailto: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*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih serta penyayang, tiada hal yang mulia selain Engkau ya Rabb, kasih dan sayang-MU tidak akan pernah habis untuk hamba-MU sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang berkepribadian luar biasa yang bisa menjadi teladan bagi seluruh umat di dunia ini. Ialah seseorang yang membawa perubahan ke arah yang lebih baik, dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Kedamaian adalah salah satu ciri khas Nabi Muhammad SAW dalam menyatukan umatnya. Cinta serta kasih sayang dalam membantu antar sesama itu lah yang selalu ia terapkan. Semangat yang membara bagaikan api unggun yang sedang menyala itulah yang ditularkan kepada kita semua untuk selalu bersemangat dalam menjalani kehidupan. Kehidupan di dunia tidak selamanya mulus, tetapi kehidupan itu penuh lika-liku, suka dan duka, dan penuh perjuangan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik

karena dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Abah terhebat, H.Irham Noor, S.H., M.H., M.Kn. (terima kasih Abah atas kesabarannya epada anakmu ini, semangat dan perjuangan untuk menempuh pendidikan, engkau adalah sosok ayah yang luar biasa, engkau tak pernah mengeluh sedikit pun demi anak dan istri mu).
2. Mama tersayang, Hj.jurmiah (terima kasih mama atas semangat yang engkau tularkan kepada anakmu ini, atas doa-doanya yang engkau lafalkan untukku, engkau yang mengajarkan tentang pentingnya Allah dan Agama diatas segalanya).
3. Kakak kandung ku, Rahmat Rizqon Noviandri, S.H., M.Kn. (terima kasih telah memberikan arti semangat dalam menjalankan sebuah tugas).
4. Kaka Sari (terima kasih telah memberikan dukungan berupa doa dan motivasi).
5. Muhammad Aufa Noor Aqila (terima kasih karena kelucuanmu telah membuat semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir).
6. Acita dan Julak (terima kasih atas doa-doa yang kalian laflkan untukku).
7. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah menyediakan waktu untuk membimbing peneliti dengan sabra dan telaten.
8. Bank BTN Syariah Banjarmasin yang telah mengizinkan peneliti untuk meneliti perusahaan tersebut.
9. Ajeng Puspitasari yang baik hati yang menemani dari semester satu dan selalu memberikan semangat. Semoga dipanjangkan umurnya dan selalu dilimpahi keberkahan.

10. Teman dan keluarga KKN Dusun Kedung. Bang Dani, Afif, Kartiko, Norma, Suci, Ika, Ester, Zera

11. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhirnya.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi sejauh ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wa Barakatuh*

Yogyakarta,

Penulis,

Muhammad Arif Rachman

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1. Penelitian Terdahulu.....	7
2.1.1. Hubungan Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2. Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	9

2.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	11
2.1.4. Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan .....	13
2.2. Landasan Teori .....	20
2.2.1. Kinerja Karyawan .....	20
2.2.1.1. Pengertian Kinerja .....	20
2.2.1.2. Pengukuran Prestasi Kerja .....	21
2.2.2. Etika Kerja Islam .....	23
2.2.2.1. Pengertian Etika Kerja Islam .....	23
2.2.2.2. Nilai Kerja dalam Islam .....	28
2.2.3. Kompensasi.....	36
2.2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	36
2.2.3.2. Jenis Jenis Kompensasi.....	41
2.2.4. Kepuasan Kerja.....	42
2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	42
2.2.4.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	44
2.2.4.3. Mengukur Kepuasan Kerja .....	45
2.2.4.4. Karakteristik Kepuasan Kerja .....	46
2.3. Kerangka Pikiran .....	47
2.4. Hubungan Antar Variabel.....	48
2.4.1. Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
2.4.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	48
2.4.3. Hubungan Etika Kerja Islam, Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan...	49
2.4.4. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	50
<b>BAB III .....</b>	<b>51</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	51
3.2. Lokasi Penelitian .....	51
3.2.1. Profil Perusahaan .....	51
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	54
3.2.3. Logo Perusahaan.....	55

3.3. Variabel Penelitian.....	55
3.3.1. Variabel Eksogen (Independen).....	55
3.3.2. Variabel Mediasi.....	55
3.3.3. Variabel Endogen (Dependen).....	56
3.4. Definisi Operasional .....	56
3.4.1. Variabel Eksogen.....	56
3.4.1.1. Etika Kerja Islam .....	56
3.4.1.2. Kompensasi.....	58
3.4.2. Variabel Mediasi.....	61
3.4.3. Variabel Endogen .....	62
3.5. Populasi dan Sampel.....	64
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	64
3.6.1. Jenis Data.....	64
3.6.1.1. Data Primer .....	64
3.6.1.2. Data Sekunder.....	64
3.7. Teknik Pengumpulan Data .....	65
3.7.1. Kuisisioner.....	65
3.7.2. Wawancara.....	65
3.8. Metode Pengolahan Data.....	65
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	65
3.8.2. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) .....	65
3.8.3. <i>Partial Least Squar</i> (PLS) .....	66
3.8.4. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	66
3.8.4.1. <i>Convergent Validity</i> .....	67
3.8.4.2. <i>Discriminant Validity</i> .....	68
3.8.4.3. <i>Composite Validity</i> .....	68
3.8.4.4. <i>One Order Factor Analysis</i> .....	69
3.8.5. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	69
3.8.5.1. <i>R-Square</i> .....	69
3.8.5.2. <i>Q<sup>2</sup> Predictive Relevance</i> .....	70
3.8.5.3. Uji Hipotesis ( <i>Boothstraping</i> ).....	70
3.8.6. Analisis SEM dengan efek Mediasi.....	71

BAB IV .....	72
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	72
4.1. Pengumpulan Data.....	72
4.2. Analisis Deskriptif.....	72
4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	74
4.2.1.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen .....	74
4.2.1.1.1. Variabel Etika Kerja Islam.....	75
4.2.1.1.2. Variabel Kompensasi .....	76
4.2.1.2. Variabel Mediasi.....	77
4.2.1.3. Variabel Endogen .....	78
4.3. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	79
4.3.1. <i>Convergent Validity</i> .....	80
4.3.2. <i>Discrimant Validity</i> .....	88
4.3.3. <i>Composite Validty</i> .....	90
4.4. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	91
4.4.1. R-Square .....	91
4.4.2. $Q^2$ <i>Predictive Relevance</i> .....	92
4.4.3. Uji Signifikansi ( <i>Bootstraping</i> ) .....	93
4.4.4. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi .....	96
4.5. Pembahasan .....	98
4.5.1. Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	98
4.5.2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	101
4.5.3. Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan .....	104
4.5.4. Etika Kerja Islam terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	106
4.5.5. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	108
BAB V .....	110
KESIMPULAN DAN SARAN .....	110
5.1. Kesimpulan.....	110
5.2. Saran .....	111
5.3. Daftar Pustaka.....	113



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu .....	16
Table 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu .....	19
Table 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	72
Table 4.2 Karakteristik Responden.....	73
Table 4.3 Etika Kerja Islam .....	75
Tabel 4.4 Kompensasi.....	76
Table 4.5 Kepuasan Kerja.....	77
Table 4.6 Variabel Kinerja Karyawan .....	78
Table 4.7 <i>Convergent Validity</i> .....	80
Tabel 4.8 Nilai Loading Faktor konstruk eksogen Etika Kerja Islam .....	81
Table 4.9 Nilai <i>loading factor</i> konstruk eksogen Kompensasi .....	82
Table 4.10 Nilai <i>loading factor</i> konstruk Eksogen Kepuasan Kerja .....	83
Table 4.11 nilai <i>loading factor</i> Konstruk Eksogen Kinerja Karyawan .....	84
Table 4.12 <i>loading factor</i> Konstruk Eksogen Etika Kerja Islam.....	86
Table 4.13 Nilai <i>Cross Loading</i> .....	88
Table 4.14 Konstruk Reabilitas dan Validitas .....	91
Table 4.15 R-Square .....	92
Table 4.16 $Q^2$ <i>Predictive Relevance</i> .....	93
Table 4.17 Hasil T Statistik .....	94
Table 4.18 Uji Signifikansi Mediasi .....	97
Table 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran .....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model .....	81
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model setelah Estimasi Ulang.....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	116
Lampiran 2 Wawancara .....	121
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah .....	129
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	135
Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model.....	140
Lmpiran 6 Hasil Uji Inner Model .....	144
Lampiran 7 Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian .....	146
Lampiran 8 Biodata Peneliti .....	147

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 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. Ketidakpuasan 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 (Agustiningsih, *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 perkomonian 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, Kompensasi Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut maka masalah yang akan diteliti yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh positif dari Etika Kerja Islam terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah ada pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara Etika Kerja Islam dan kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kepuasan kerja ?
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
- d. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara Etika Kerja Islam dan kinerja karyawan ?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai landasan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Etika Kerja Islam, kepuasan kerja, dan kompensasi agar mengetahui variable terkuat yang mana yang mempengaruhi kinerja karyawan?

b. Bagi akademisi

Sebagai rujukan untuk menganalisis dan menambah pengetahuan mengenai Etika Kerja Islam, kepuasan kerja, dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Etika Kerja Islam dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menindak lanjuti penelitian-penelitian terdahulu berkaitan Etika Kerja Islami, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

##### 2.1.1 Hubungan Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja

###### 1. Marri, *et al* (2012)

Marri, *et al* (2012) membuat penelitian yang berjudul *The Impact Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada sector pertanian di Pakistan.

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa etika kerja islam memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Data diambil dari 397 responden dari 25 lembaga sector pertanian dan diolah datanya menggunakan SPSS 17.

Persamaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yaitu etika kerja islam dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada objek, penelitian ini terletak pada pada sector pertanian sedangkan peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan.

## 2. Shafique, *et al* (2015)

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.

Persamaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variable, yaitu variable etika kerja islam dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada objek, disini peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan bukan pada sector pertanian.

## 3. Shaibah, *et al* (2017)

Shaibah, *et al* (2017) membuat penelitian dengan judul Shaibah, *et al* (2017) melakukan penelitian dengan judul *Islamic Work ethics and Employees Performance with Mediating Effect of Job Satisfaction in Yaman*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji etika kerja salami dan kinerja karyawan dengan efek mediasi kepuasan kerja di sector pemerintahan di Yaman.

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa etika kerja islam secara langsung berdampak pada kepuasan kerja. Juga menunjukkan pengaruh langsung

dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. bahwa kinerja pemerintah secara keseluruhan dan produktivitas tingkat tinggi dapat dicapai jika pemerintah dapat meningkatkan etika kerja islami. Data dikumpulkan dari 520 karyawan di sector pemerintahan di Yaman, data yang dikumpulkan di proses dengan SPSS versi 20 dan Amos 22.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variable etika kerja islam dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek, peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan dan penelitian ini melakukan penelitian pada sector pemerintahan.

## **2.1.2 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

### **1. Syahreza, *et al* (2017)**

Syahreza, *et al* (2017) memiliki penelitian yang berjudul *Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales*. Penelitian ini bertujuan untuk perspektif dan kebaruan yang berbeda terhadap peningkatan kinerja karyawan hotel di kota Medan, Sumatera Utara.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja, kompensasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap retensi, retensi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja. Data dianalisis dengan menggunakan *SMART PLS* dengan 200 sampel dari 5 hotel di Kota Medan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variable Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah berdasarkan dari objek,

peneliti akan melakukan penelitian di sector perbankan bukan pada sector perhotelan.

## **2. Bida, et al (2017)**

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.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variable kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada sector perbankan.

## **3. Jouda, et al (2016)**

Jouda, et al (2016) membuat penelitian dengan judul *The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza In Palestine*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *Human Resource Management* (rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif,

penilaian kinerja) di Palestina dan untuk menyarankan rekomendasi untuk perbaikannya.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwasanya *Human Resource Management* (rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif, penilaian kinerja) secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Analisis penelitian ini menggunakan *SPSS 22*, data diambil dari 115 sampel.

Penelitian ini memiliki persamaan variable yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan terletak pada objek, peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan bukan pada sector pendidikan.

### **2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

#### **1. Inuwa (2016)**

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). Ketidakpuasan diyakini menjadi salah satu factor utama yang mendemotivasi dan mendemoralisasi karyawan ditempat kerja yang dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah sehinggalah 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.

Penelitian ini mempunyai persamaan variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan, adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek, peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan bukan pada sector pendidikan.

## **2. Alromaihi, et al (2017)**

Alromaihi, et al (2017) melakukan penelitian dengan judul *Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review of The Relationship Between The Two Variables*. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan factor-faktor penentu kinerja karyawan.

Penelitian ini berkesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Data diperoleh dari eksplanatif di alam, sehingga menggunakan sumber pengumpulan data sekunder. Data sekunder yang "sebelumnya telah dikumpulkan dan ditabulasikan oleh sumber lain"

Persamaan pada penelitian ini adalah pada variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan pada objek perbankan. Perbedaannya yaitu pada objek yaitu sector medis dan akuntansi.

## **3. Siengthai, et al (2015)**

Siengthai, et al (2017) melakukan penelitian dengan judul *The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee*

*Performance*. tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek interaksi redesain pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah perancangan ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Efek interaksi antara desain ulan pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Survey dengan skala besar pada tahun 2012 mengambil hotel, industry resor dan industry perbankan di Thailand, data survey diperoleh dari 295 responden manajer. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data survey.

Persamaan dari penelitian ini adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan juga objek pada sector perbankan, namun penelitian ini melakukan penelitian pada dua sector lainnya yaitu sector resor dan hotel.

#### **2.1.4 Hubungan Etika Kerja Islami dan Kinerja Karyawan**

##### **1. Imam, et al (2013)**

Imam, et al (2015) membuat penelitian yang berjudul *The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing two Models of Personality X and Personality Y*. penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan terhadap dua model personal.

Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa perspektif Islam dapat menambah pemahaman tentang kinerja karyawan. data didapat dari 575 responden dan diolah dengan SPSS 19 dan AMOS 19.

Persamaan pada penelitian ini adalah variable etika kerja islam dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan terletak pada objek, peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan bukan pada sector pendidikan.

## **2. Imam, et al (2015)**

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.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan peneliti yang akan lakukan. Yaitu terletak pada objek. Penelitian ini melakukan penelitian pada sector pendidikan sedangkan peneliti akan melakukan penelitian pada perusahaan perbankan.

## **3. Shaibah, et al (2017)**

Shaibah, et al (2017) melakukan penelian dengan judul *Islamic Work ethics and Employees Performance with Mediating Effect of Job Satisfaction in*

*Yaman*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji etika kerja salami dan kinerja karyawan dengan efek mediasi kepuasan kerja di sector pemerintahan di Yaman.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah etika kerja islam secara langsung berdampak pada kepuasan kerja dan koefisien standar adalah 0,854. Juga menunjukkan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien standar adalah 0,406. Efek mediasi kepuasan kerja untuk hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan ditemukan sebagian menengah dan koefisien standar adalah 0.570. bahwa kinerja pemerintah secara keseluruhan dan produktivitas tingkat tinggi dapat dicapai jika pemerintah dapat meningkatkan etika kerja islami. Data dikumpulkan dari 520 karyawan di sector pemerintahan di Yaman, data yang dikumpulkan di proses dengan SPSS versi 20 dan Amos 22.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variable etika kerja islam dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terlatak pada objek, peneliti akan melakukan penelitian pada sector perbankan.

**Label 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	<p>Marri, <i>et al</i> (2012) <i>The Impact Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan</i>.            Industri : Sektor Pertanian            Publisher : International Journal of Business and behavioural Sciences.            Alat Analisis : SPSS 17            Sampel : 397</p>	<p>Independen :            Etika Kerja Islam            Ali (1992)</p> <p>Dependen :            Kepuasan Kerja            Dubinsky <i>et al</i> (1986)</p>	<p>Etika kerja islam memiliki dapmpak positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p>
2	<p>Shafique, <i>et al</i> (2015) <i>The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment</i>.            Industri : Sektor Pertanian            Publisher : Journal of Marketing and Consumer Research</p>	<p>Independen :            Etika Kerja Islam            (Yousef, 2001)</p> <p>Dependen :            Kepuasan Kerja            (Allen dan Mayer, 1990)</p>	<p>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.</p>
3	<p>Shaibah, <i>et al</i> (2017) <i>Islamic Work ethics and Employees Performance with Mediating Effect of Job Satisfaction in Yaman</i>.            Industri : Sektor Pemerintahan            Publisher : International Journal of Industrial Management.            Alat Analisis : SPSS versi 20 dan Amos</p>	<p>Independen :            Etika Kerja Islam            (Al-anezi <i>et al</i>, 2006)            (Alwan 2007)            (Ali <i>et al</i> 2008)</p> <p>Dependen :            Kepuasan Kerja</p>	<p>Etika kerja islam secara langsung berdampak pada kepuasan kerja. Juga menunjukkan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. bahwa kinerja</p>

	22. Sampel : 520	(Spector, 1997) (lee <i>et al</i> , 2005) (Al-anezi <i>et al</i> , 2006) (Delic <i>et al</i> , 2014)	pemerintah dan produktivitas dapat dicapai jika pemerintah meningkatkan etika kerja islami.
4	Syahreza, <i>et al</i> (2017), <i>Compensation, Employee Performance, and Mediating</i>	Independen : Kompensasi	bahwa kompensasi memiliki efek positif
No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
	<i>Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales.</i> Industri : Perhotelan	(Hafanti, 2015) Dependen : Kinerja Karyawan	yang signifikan terhadap kinerja,
	Publisher : European Research Studies Jurnal Alat Analisis : SMART PLS Sampel : 200	Kinerja XKaryawan (Hafanti, 2015)	
5	Bida, <i>et al</i> (2017), <i>Management Support As A Moderator In The HR Practices- Employee Performance Relationship.</i> Industri : pemerintahan Publisher : International Journal of Management Research & Review Alat Analisis : <i>Least Squares</i> (PLS) dan teknik <i>Algorithm</i> dan <i>bootstrap</i> Sampel : 300	Independen : Kompensasi Demo <i>et al</i> , 2012  Dependen : Kinerja Karyawan (Dessler, 2011)	efek positif dari kompensasi, penilaian kerja, dan perencanaan suksesi terhadap kinerja karyawan.
6	Jouda, <i>et al</i> (2016), <i>The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza In Palestine.</i> Industri : Sektor Pendidikan Publisher : International Review of Management and Marketing Analisis Data : SPSS 22 Sampel : 115	Independen : Kompensasi Demo <i>et al</i> , 2012  Dependen : Kinerja Karyawan (Tessema dan Soeters, 2006)	<i>Human Resource Management</i> (rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan seleksi, pengembangan, kompensasi dan insentif, penilaian kinerja) secara positif terkait dengan kinerja karyawan.
7	Inuwa (2016), <i>Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach.</i> Industri : Sektor Pendidikan Publisher : The Millennium University Journal Alat Analisis : SPSS Sampel : 270	Independen : Kepuasan Kerja Vandenabeele (2009)  Dependen : Kinerja Karyawan (Liao, <i>et al</i> 2012)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan,
8	Alromaihi, <i>et al</i> (2017) <i>Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical</i>	Independen : Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja memiliki pengaruh

	<p><i>Review of The Relationship Between The Two Variables.</i>          Industri : Perbankan, Sektor Medis, Akuntansi          Publisher : International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences</p>	<p>(Locke, 1976)          Dependen :          Kinerja Karyawan (Amstrong dan Taylor, 2014)</p>	<p>yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
9	<p>Siengthai, <i>et al</i> (2017), <i>The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance.</i>          Industri : Perbankan, Resor, Perhotelan          Publisher : Emerald Group Publishing Limited          Alat Analisis : <i>Multiple Regression</i>          Sampel : 295</p>	<p>Independen :          Kepuasan Kerja (Campbell, 1990)           Dependen :          Kinerja Karyawan (Antoncic dan Antoncic, 2001)</p>	<p>perancangan ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan Kinerja Karyawan</p>
10	<p>Imam, <i>et al</i> (2015) <i>The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing two Models of Personality X and Personality Y.</i>          Industri : Sektor Pendidikan          Publisher : Science International (Lahore)          Alat Analisis : SPSS 19 dan AMOS 19.          Sampel : 575</p>	<p>Independen :          Etika Kerja Islami (Ali, 1988)           Dependen :          Kinerja Karyawan (Stathakopoulos, 1998)</p>	<p>Perspektif Islam dapat menambah pemahaman tentang kinerja karyawan.</p>
11	<p>Imam, <i>et al</i> (2015), <i>Employee Performance from the Lens of Islamic Work Ethics: Mediating Role of Personality X and Y.</i>          Industri : Sektor Pendidikan          Publisher : Science International (Lahore)          Alat Analisis : SEM          Sampel : 503</p>	<p>Independen :          Etika Kerja Islami (Ali, 1988)           Dependen :          Kinerja Karyawan (Stathakopoulos, 1998)</p>	<p>bahwa etika kerja islam mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mempengaruhi mediator kepribadian X dan kepribadian karyawan tipe Y yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
12	<p>Shaibah, <i>et al</i> (2017), <i>Islamic Work ethics and Employees Performance with Mediating Effect of Job Satisfaction in Yaman.</i>          Industri : Sektor Pemerintahan          Alat Analisis : SPSS versi 20 dan Amos 22.          Sampel : 520</p>	<p>Independen :          Etika Kerja Islami (Al-anezi <i>et al</i>, 2006) (Alwan 2007) (Ali <i>et al</i> 2008)           Dependen :</p>	<p>etika kerja islam secara langsung berdampak pada kepuasan kerja dan koefisien standar adalah 0,854. Juga menunjukkan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja</p>

		Kinerja Karyawan (Kranz, <i>et al</i> 1995) (Avolio <i>et al.</i> 2004) (Rego, <i>et al.</i> 2008) (Alfandi <i>et al.</i> 2014)	karyawan dengan koefisien standar adalah 0,406. Efek mediasi kepuasan kerja untuk hubungan etika kerja islami dan kinerja karyawan ditemukan sebagian menengah
--	--	---	--

### Label 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Etika Kerja Islam	(Al-anezi <i>et al.</i> 2006) (Alwan 2007) (Ali <i>et al</i> 2008)	(Iman) <i>Faith</i> (Ihsan) <i>Profeciency</i> (Amanah) <i>trustiness</i> <i>Attitude to time</i>	Ali 1992 (dalam Wahibur Rokhman 2010)
	(Ali, 1988)		
	(Yousef, 2001)		
	Ali (1992)		
Kompensasi	Demo <i>et al.</i> 2012		Dessler (1998:45)
	(Hafanti, 2015)		
Kepuasan Kerja	Vandenabeele (2009)		Dubinsky & Harley (1986)
	(Campbell, 1990)		
	(Locke, 1976)		
	(Spector, 1997) (lee <i>et al.</i> 2005) (Al-anezi <i>et al.</i> 2006) (Delic <i>et al.</i> 2014)		
	(Allen dan Mayer, 1990)		
	Dubinsky <i>et al</i> (1986)		

Kinerja Karyawan	(Stathakopoulos, 1998)		Bernandin dan Russel 1995 (dalam Suhud, 2013 dalam Sutrisno, 2010:150)
	(Kranz, <i>et al</i> 1995) (Avolio <i>et al.</i> 2004) (Rego, <i>et al.</i> 2008) (Alfandi <i>et al.</i> 2014)		
	Liao <i>et al.</i> , 2012		
	(Antoncic dan Antoncic, 2001)	<i>General satisfaction with work, employee relationship, remuneration, benefits and organizational culture, and employee loyalty</i>	
	(Amstrong dan Taylor, 2014)		
	Tessema <i>et al</i> (2006)		
	(Dessler, 2011)		
	(Hafanti, 2015)		

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (Handoko, 1987). Vroom (dalam suhud, 2013 dalam Sutrisno, 2010 : 150) menyatakan tingkah sejauhmana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya disebut dengan tingkatan prestasi. Konteks kata “prestasi” apabila dikaitkan dengan konteks kata

“kerja”, maka akan menghasilkan pengertian yang sedikit berbeda pada pendefinisian sebelumnya.

Menurut Hasibuan (1992 : 105 dalam Suhud, 2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Bernardin dan Russel (dalam Suhud, 2013 dalam Sutrisno, 2010 : 150) memberikan definisi tentang prestasi, yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

#### **2.2.1.2 Pengukuran Prestasi Kerja**

Untuk mengukur prestasi kerja menurut Bernandin dan Russel 1995 (dalam Suhud, 2013 dalam Sutrisno, 2010:150) terdapat 6 indikator sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Bekerja sebagaimana apa yang dimaksud oleh Job Description.
  - b. Bekerja dengan baik.

2. *Quantity*, yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Jumlah pekerjaan yang memuaskan
  - b. Tugas selesai yang memuaskan.
3. *Timeliness*, yaitu merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Tugas selesai tepat waktu.
  - b. Bekerja dengan baik
4. *Cost Effectiveness*, yaitu merupakan sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Terdapat dua item sebagai berikut :
  - a. Mencapai profitabilitas maksimum.
  - b. Hindari membuat kerugian.
5. *Need for Supervision*, yaitu merupakan sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan.

- b. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.
6. *Interpersonal Impact*, yaitu merupakan sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan. Terdapat tiga item sebagai berikut:
- a. Kemampuan menjaga harga diri.
  - b. Kemampuan untuk menjaga reputasi baik.
  - c. Kemampuan untuk mempertahankan kerjasama.

## **2.2.2 Etika Kerja Islam**

### **2.2.2.1 Pengertian Etika Kerja Islam**

Istilah moralitas berevolusi dari kata Latin *moralis*, sementara etika adalah dikaitkan dengan kata yang berakar Yunani, *etos*. Dijelaskan secara longgar, masing-masing adalah referensi untuk isu-isu seputar karakter, kebiasaan, dan masalah perilaku. Kadang, moralitas digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang bertindak, sementara etika digunakan untuk mendefinisikan studi tentang standar perilaku, khususnya aturan benar dan salah (Gbadamosi, 2004). Lebih sering, bagaimanapun, istilah etika dan moralitas digunakan secara bergantian sebagai cara mengacu pada cara di mana orang bertindak atau diharapkan untuk bertindak. Dalam studi etos kerja ini, "moralitas dan etika" dikombinasikan untuk menggambarkan keyakinan dalam hal yang adil dan bermoral keberadaan (Miller et al., 2002). Etika Kerja Islam dapat didefinisikan sebagai himpunan prinsip-prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah (Beekun, 1997) dalam konteks Islam. Menurut Rizk (2008), Etika Kerja Islam adalah orientasi

terhadap kerja dan pendekatan bekerja sebagai kebaikan dalam kehidupan manusia. Etika Kerja Islam pada dasarnya didasarkan pada Al-Qur'an, ajaran Nabi yang melambangkan kerja keras itu menyebabkan dosa dibebaskan dan warisan keempat khalifah Islam (Ali, 2005; Rizk, 2008).

Abu Hamid memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya.

Rasullah SAW, Bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik (ketekunan).” (HR Al Baihaqi). Al Qur'an banyak memuat ayat yang menganjurkan takwa dalam islam setiap perkara dan pekerjaan. Ayat-ayat tentang keimanan selalu diikuti ayat-ayat kerja. Demikian pula sebaiknya. Beberapa Ayat Al Quran sebagai berikut :

“Dan sesungguhnya Aku Maha Pengampun bagi orang yang bertaubat, beriman, beramal saleh, kemudian tetap dijalan yang benar.” (Thaahaa 82)

“... Dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik” (Al Kahfi 2).

Keterkaitan Ayat-ayat diatas memberikan pengertian bahwa takwa merupakan dasar utama kerja. Apapun bentuk jenis pekerjaan, maka takwa merupakan petunjuknya. Memisahkan antara kerja dengan iman berarti mengucilkan Islam dari aspek kehidupan dan membiarkan kerja berjalan pada wilayah kemaslahatan sendiri, bukan dalam kaitannya dengan pembangunan individu, kepatuhan kepada Allah, serta pengembangan umat manusia.

Etika bekerja disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam. Hal ini sudah dipraktekkan oleh umat Islam pada masa-masanya yang gemilang, pada saat Islam mampu mendominasi dunia kerja dan mempengaruhi hati manusia sekaligus. Sehingga seluruh aktivitas umat Islam tidak lepas dari nilai-nilai keimanan. Etika bekerja menuntut adanya sikap baik, Amanah, kesesuaian upah, serta tidak boleh menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena. Para pekerja harus mempunyai komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan memperbaiki muamalahnya. Harus membangun etika bekerja yang berkaitan dengan prinsip-prinsip agama.

Konsep kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun nonmateri, fisik atau intelektual, maupun dalam hal dunia dan akhirat. Al Qur'an telah banyak mengeluarkan ayat ayat tentang kerja, ayat ayat kerja tersebut dikaitkan dengan masalah masalah kemaslahatan, dan juga dikaitkan dengan pahala dan hukuman di dunia dan di akhirat.

Hal penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan yang pertama adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran bahwa Allah melihat seluruh apa yang diperbuat secara adil, kemudian akan membalasnya dengan pahala.

الْحَجُّ أَشْهُرٌ مَّعْلُومَةٌ فَمَنْ فَرَضَ فِيهِنَّ الْحَجَّ فَلَا رَفَثَ وَلَا  
فُسُوقَ وَلَا جِدَالَ فِي الْحَجِّ وَمَا تَفَعَّلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمَهُ اللَّهُ  
وَتَكَرَّوْا وَأَفَاتِكُمْ خَيْرَ الزَّادِ النَّقْوَى وَاتَّقُوا يَتَأُولَى الْأَلْبَابِ ﴿١٩٧﴾

(Musim) haji adalah beberapa bulan yang dimaklumi, barangsiapa yang menetapkan niatnya dalam bulan itu akan mengerjakan haji, maka tidak boleh rafats, berbuat fasik dan berbantah-bantahan di dalam masa mengerjakan haji. Dan apa yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya. Berbekallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah takwa dan bertakwalah kepada-Ku hai orang-orang yang berakal. (Al-Baqarah 197).

Yang kedua berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Rasulullah Saw. Pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling utama. Beliau menjawab “jual beli yang baik dan pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri (HR Abu Ya’la).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ  
تَعْبُدُونَ

Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah. (Al Baqarah 172)

Yang ketiga adalah dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam bekerja. Semua harus dipekerjakan secara wajar dan juga proporsional, tidak boleh mepekerjakan secara zhalim. Rasulullah SAW bersabda “sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu. Keempat adalah Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah, seperti bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pencatat riba, sebagai pelayan club, dan bekerja sebagai penguasa yang menyuruh kejahatan seperti membunuh orang. Rasulullah SAW Bersabda “Sesungguhnya ketaatan hanya ada untuk hal-hal yang ma’ruf” (HR Baihaqi, Abu Daud, dan An Nasa’i).

Kelima yaitu mempunyai sifat yang kuat dan dapat dipercaya, seperti firman Allah pada ayat berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Surat Al-Qasas ayat 26). Yang

keenam adalah profesioanalisme. Adalah kemampuan memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip atau keahliannya. Para pekerja tidak cukup hanya memegang teguh sifat amanah, kuat, berakhlak, dan bertakwa namun juga harus mengerti pekerjaannya. Tanpa profesionalisme suatu usaha akan mengalami menurunnya produktivitas dan kebangkrutan.

#### 2.2.2.2. Nilai Kerja Dalam Islam

Islam mempunyai perhatian besar terhadap kerja, baik dalam pengertiannya yang umum maupun khusus. Dalam tradisi Islam, kerja dinilai sebagai sesuatu yang paling tinggi, dan di lingkungan birokrasi pemerintah dan politik, kerja masuk dalam kategori profesi yang sulit. Berkaitan dengan hal ini dikategorikan daam level pemerintahan dalam arti luas dan para birokrat negara diberbagai wilayah, besar ataupun kecil. Dalam kaitan ini, pekerja yang dimaksud adalah para penguasa. Istilah kerja juga digunakan untuk menunjuk orang yang bekerja dalam masalah social seperti pengelola uang zakat dan shadaqah. Dalam Al Quran Allah menyebut Al Amilin dalam Surah At Taubah.

\* إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي  
الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ ۗ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ  
حَكِيمٌ

Artinya: Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang

dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Islam memberikan penghargaan terhadap seseorang yang bekerja produktif, Islam tidak menyukai orang-orang yang pengangguran. Allah SWT menguji pekerja dalam firman-Nya :

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمٌ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَجِّههُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya : Dan Allah membuat (pula) perumpamaan: dua orang lelaki yang seorang bisu, tidak dapat berbuat sesuatupun dan dia menjadi beban atas penanggungnya, ke mana saja dia disuruh oleh penanggungnya itu, dia tidak dapat mendatangkan suatu kebajikanpun. Samakah orang itu dengan orang yang menyuruh berbuat keadilan, dan dia berada pula di atas jalan yang lurus? (An-Nahl ayat 76).

وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

Artinya : Dan sungguh telah Kami tulis didalam Zabur sesudah (Kami tulis dalam) Lauh Mahfuzh, bahwasanya bumi ini dipusakai hamba-hamba-Ku yang saleh. (Al-Anbiya ayat 105).

Rasullah SAW bersabda : “sesungguhnya Allah mencintai hamba yang berkarya” dan sabda beliau lagi “Tangan yang diatas itu lebih baik

daripada tangan yang di bawah, dan mulailah dengan menyantuni orang-orang yang kamu asuh (tanggung).

Islam menyatakan bahwa kerja merupakan nikmat besar, sehingga menuntun manusia agar bersyukur. Allah SWT berfirman:

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

Artinya : supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (Yasin ayat 35)

وَأَتَاكُمْ مِنْ كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا إِنَّ الْإِنْسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ

Artinya : Dan Dia telah memberikan kepadamu (keperluanmu) dan segala apa yang kamu mohonkan kepadanya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah, tidaklah dapat kamu menghinggakannya. Sesungguhnya manusia itu, sangat zalim dan sangat mengingkari (nikmat Allah). Dalam penelitian Ali (2005, pp. 53-5) mengategorikan perkataan yang berhubungan dengan pekerjaan Nabi Muhammad, terdapat 11 item:

1. **Mengejar bisnis yang sah.** Nabi Muhammad secara eksplisit menginstruksikan para pengikut bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras diakui dan

diberi penghargaan. Nabi Muhammad menyatakan, " Menyembah memiliki tujuh puluh jalan; yang terbaik dari mereka adalah keterlibatan dalam kehidupan yang diperoleh dengan jujur '. Artinya, kerja adalah bentuk pemujaan terbaik. Dia mengangkat orang dan pekerjaan mereka ke peringkat tertinggi jika perbuatan mereka menguntungkan orang-orang: " Karya terbaik adalah karya yang menghasilkan manfaat " dan " Yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain '.

2. **Kekayaan harus diperoleh.** Dalam iman Islam, diakui bahwa orang memiliki kapasitas yang berbeda. Ini adalah kapasitas dan peluang yang ada yang memungkinkan mereka untuk memperoleh kekayaan. Mengejar kegiatan ekonomi, bagaimanapun, harus didasarkan pada landasan moral dan sah. Al-Qur'an menyatakan (4: 29-32): " Kamu orang percaya! Tidak saling memakan barang milik satu sama lain di antara Anda sendiri dengan menyelamatkannya dengan perdagangan dengan persetujuan bersama; dan membunuh bukan diri Anda sendiri; Sesungguhnya, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan siapa pun yang akan melakukan ini dalam agresi dan ketidakadilan, segera akan Kami membuangnya ke dalam api (Neraka); untuk ini (sangat) mudah bagi Allah SWT. Jika kamu menghindari dosa-dosa besar yang kamu dilarang, Kami akan menebus kesalahanmu (yang lebih kecil), dan Kami akan memasukkan kamu (ke Firdaus) suatu tempat terhormat (tempat) (memang).

Dan jangan mengingini bahwa Allah telah membangkitkan sebagian dari Anda di atas yang lain; untuk laki-laki harus memiliki apa yang mereka hasilkan; dan bagi perempuan harus memiliki apa yang mereka pelajari; dan tanyakan pada Allah SWT tentang anugerah-Nya; Sesungguhnya, Allah ada di dalam Tahu segala sesuatu ”.

3. **Kualitas kerja.** Orang-orang Arab pra-Islam kurang disiplin dan komitmen mereka sebagian besar berkisar di sekitar kelompok utama. Nabi Muhammad memahami fakta ini sebagai negarawan dan reformis dan dia berusaha mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanannya pada disiplin dan komitmen dimaksudkan tidak hanya untuk menyoroti esensi kerja, tetapi juga untuk menarik hubungan antara iman dan kerja dan akhirnya mengarahkan komunitas Muslim untuk menjadi entitas yang layak secara ekonomi dan politik. Dalam konteks ini, dia menegaskan, " Allah SWT memberkati seseorang yang menyempurnakan keterampilannya (melakukan pekerjaan dengan benar) 'dan " Allah SWT mencintai seseorang yang belajar secara tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar '.
4. **Upah.** Nabi Muhammad memerintahkan umat Islam untuk adil dan adil dan cepat dalam memberi kompensasi kepada pekerja. Dia menyatakan, "Orang harus memberikan upahnya kepada pekerja sebelum keringatnya mengering (harus diberikan tepat

waktu) 'dan' upah Anda harus didasarkan pada upaya dan pengeluaran Anda '. Artinya, pembayaran upah harus tepat waktu, adil, dan memadai. Bahkan, Nabi Muhammad berpikir bahwa menyangkal seorang pekerja adalah upah penuh untuk menjadi tindakan tidak bermoral. Dia dikutip mengatakan bahwa dia secara pribadi akan memohon, " Dia yang menerima pekerjaan dari seorang buruh dan tidak membayarnya secara penuh '.

5. **Ketergantungan pada diri sendiri.** Salah satu fungsi pekerjaan yang paling penting adalah bahwa ia menopang kepercayaan diri dan kemandirian. Nabi Muhammad menyatakan, "Tidak seorang pun makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang ia makan dari pekerjaan tangannya " dan " Tidak ada penghasilan yang lebih besar daripada usaha sendiri '.
6. **Monopoli.** Dalam Islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, keuntungan yang melanggar hukum dan menjamin ketidaksetaraan. Nabi Muhammad, oleh karena itu, melarangnya menyatakan, " Pemasok diberkati dan monopoli dikutuk " dan 'siapa pun yang memegang komoditas, adalah orang berdosa' '.
7. **Suap.** Seperti monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan, " Allah SWT mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap ".

8. **Perbuatan dan niat.** Ini merupakan pilar penting dalam EKI. Mereka dengan jelas membedakan EKI dari etika kerja dari agama lain. Salah satu asumsi mendasar dalam Islam adalah bahwa niat daripada hasil adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dalam hal bermanfaat bagi masyarakat. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum. Nabi Muhammad menyatakan, " Allah SWT tidak melihat hal-hal Anda [bentuk atau bentuk] dan kekayaan, melainkan Allah SWT menguji niat dan tindakan Anda '.
9. **Transparansi.** Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bersandar pada landasan etika dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Dilaporkan bahwa Nabi Muhammad pernah memeriksa tempat sampah untuk kurma dan menemukan bahwa barang-barang yang tidak bagus disembunyikan di bawah tanggal yang baru. Nabi memerintahkan pedagang untuk membedakan antara kualitas tanggal yang mengatakan, " Dia yang menipu kita bukanlah salah satu dari kita " dan jika pembeli dan penjual " menyembunyikan dan berbohong, berkat transaksi mereka akan dilenyapkan " .  
Pepatahnya “ Mereka yang menyatakan hal-hal secara terang-terang, tidak akan mengarah pada satu sama lain pemusnahan lain 'mendasari pentingnya transparansi dalam setiap transaksi bisnis,

dan perlunya meningkatkan kepercayaan dan mengurangi masalah di pasar.

10. **Keserakahan.** Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangannya melawan elit Mekah secara konsisten dan tanpa lelah mengkritik keserakahan mereka. Dia menyatakan, "Sadar akan keserakahan; itu adalah kemiskinan hidup 'dan' Dua kualitas tidak ditemukan dalam diri orang percaya: keserakahan dan imoralitas '.

11. **Kemurahan hati.** Kemurahan hati adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan bahwa " Tidak ada yang lebih buruk dari keserakahan ". Dia menyatakan, " Orang yang murah hati itu paling dekat dengan Tuhan, surga, orang-orang, dan jauh dari Neraka, Dia yang menghilangkan kesusahan, Allah SWT memberkati di dunia ini dan akhirat."

Menurut (Ali 1992 dalam Wahibur Rokhman(2010)) terdapat 17 item sebagai berikut:

1. Kemalasan adalah sifat yang buruk.
2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan.
3. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
4. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.

5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.
6. Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang.
7. Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong .pertumbuhan pribadi dan hubungan social.
8. Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja.
9. Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat.
10. Hubungan manusia harus menekankan dan mendorong.
11. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam.
12. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian .
13. Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup.
14. Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri.
15. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja.
16. Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.
17. Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertainya daripada hasilnya.

### **2.2.3 Kompensasi**

### 2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Kompensasi total terdiri atas tiga komponen yang masing-masing amat bervariasi. Yang pertama dan merupakan unsur unsur yang paling besar adalah **kompensasi dasar**, kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam gaji atau upah. Komponen yang kedua dari kompensasi adalah total adalah **insentif**, program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif ini ada dalam bentuk, seperti bonus dan bagi untung. Komponen terakhir dari kompensasi adalah tunjangan, yang kadang-kadang disebut dengan komponen tidak langsung. Tunjangan seperti: asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain.

Menurut Dessler (1998:45) Dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan Menurut Dessler (1998:45) terdapat empat indicator sebagai berikut

#### a. Gaji

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi. Tujuan manajemen gaji adalah pemberian penghargaan (imbalan) yang yang adil dan layak. Dalam

mencapai tujuan tersebut terdapat banyak masalah yang kompleks, antara lain: tingkat, struktur dan penentuan gaji individual, metode penentuan gaji balas jasa tidak langsung, gaji karyawan lepas (honorar) dan pengawasan gaji. Supaya gaji yang dibayarkan kepada karyawan menjadi efektif, perlu diberikan dengan tepat waktu. Terdapat empat item sebagai berikut:

1. Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada.
2. Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan.
4. Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan yang akan memperkuat tingkah laku. Terdapat tiga item sebagai berikut :

1. Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan.
2. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan.
3. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya.

c. Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Dengan demikian, insentif merupakan elemen balas jasa yang diberikan tidak tetap tergantung pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Selain itu, sistem insentif akan menguntungkan dari sudut pandang perubahan tingkah laku. Terdapat tiga item sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi
3. Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam

rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur.
2. Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cidera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.
3. Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Terdapat empat item sebagai berikut:

1. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.
2. Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja.

3. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya
4. Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.

Patton menunjukkan dalam kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria keefektifan kompensasi, yaitu:

- a. **Memadai.** Tingkat minimal pemerintahan, serikat kerja dan manajerial seharusnya dipenuhi.
- b. **Adil.** Tiap orang seharusnya diberi imbalan yang adil, sesuai dengan usahanya, kemampuan, dan pelatihannya.
- c. **Seimbang.** Gaji atau upah, tunjangan, dan penghargaan lain seharusnya memberi paket imbalan menyeluruh yang layak
- d. **Efektif – Biaya.** Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan organisasi membayar.
- e. **Aman.** Gaji atau upah seharusnya cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan pokoknya.
- f. **Menyediakan insentif.** Imbalan seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
- g. **Dapat diterima karyawan.** karyawan seharusnya memahami system imbalan dan merasa bahwa system itu masuk akal bagi perusahaan atau bagi dirinya (Ivancevich, 2001:287-8).

### 2.2.3.2 Jenis Jenis Kompensasi

imbalan dapat berbentuk *intrinsic* atau *ekstrinsik*. Imbalan *intrinsic* antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan social yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dan jenis imbalan *intrinsic*. Imbalan *ekstrinsik* bersifat teruku, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter.

#### A. Langsung

##### a. Gaji Pokok

###### 1. Upah

Bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja.

###### 2. Gaji

Bayaran yang konsisten dari satu periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.

##### b. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual, kelompok dan organisasi.

###### 1. Bonus

###### 2. Insentif

###### 3. Kepemilikan Saham

#### B. Tidak Langsung

##### a. Tunjangan

Imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Locke memberikan definisi dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006: 243). (Noe dkk, 2006: 436) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya. Tujuan kepuasan pekerja adalah menyatakan bahwa moral pekerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan saat ini dipandang sangat penting oleh sebagian besar perusahaan. Pekerja yang puas merupakan pra-kondisi bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan pelanggan.

Teori kepuasan kerja merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berberda. Teori dua factor dikembangkan

oleh Frederick Herzberg dalam Gomez (2001:60) menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori:

- a. Penyebab ketidakpuasan yang disebut factor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika dipenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Factor *Hygiene* adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.
- b. Penyebab kepuasan yang disebut *intrinsic factor*. Factor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri.

#### 2.2.4.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam wibowo (2007:302-304) terdapat lima factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan)

Bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa

yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

**c. *Value attainment*** (pencapaian nilai)

Merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

**d. *Equity*** (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja

**e. *Dispositional*** (komponen genetic)

Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetic. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **2.2.4.3. Mengukur Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap betapa puas dan

tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins, 2001:69).

Robbins (2001:82) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat factor :

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

Greenberg dan Baron (2003:151) menyatakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja:

- a. *Rating scales* dan kuesioner

dengan menggunakan cara ini, orang akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

- b. *Critical incident*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

- c. *Interviews*

Dengan cara menanyakan langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur.

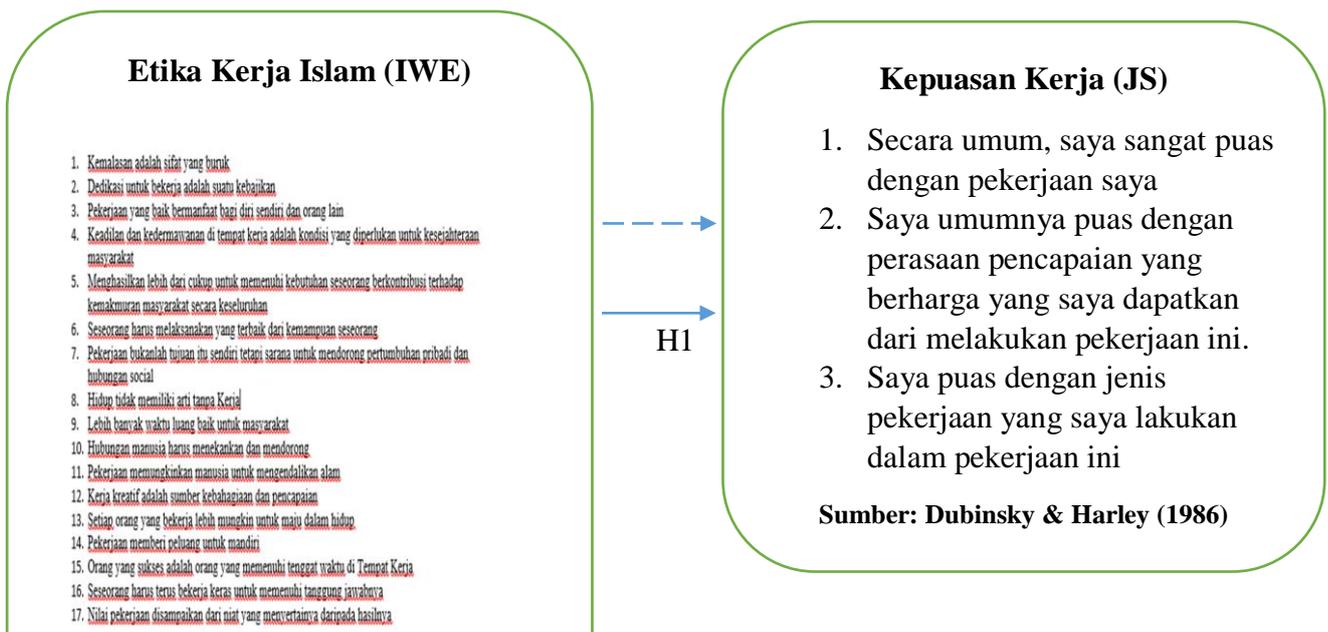
#### 2.2.4.4. Karakteristik Kepuasan Kerja

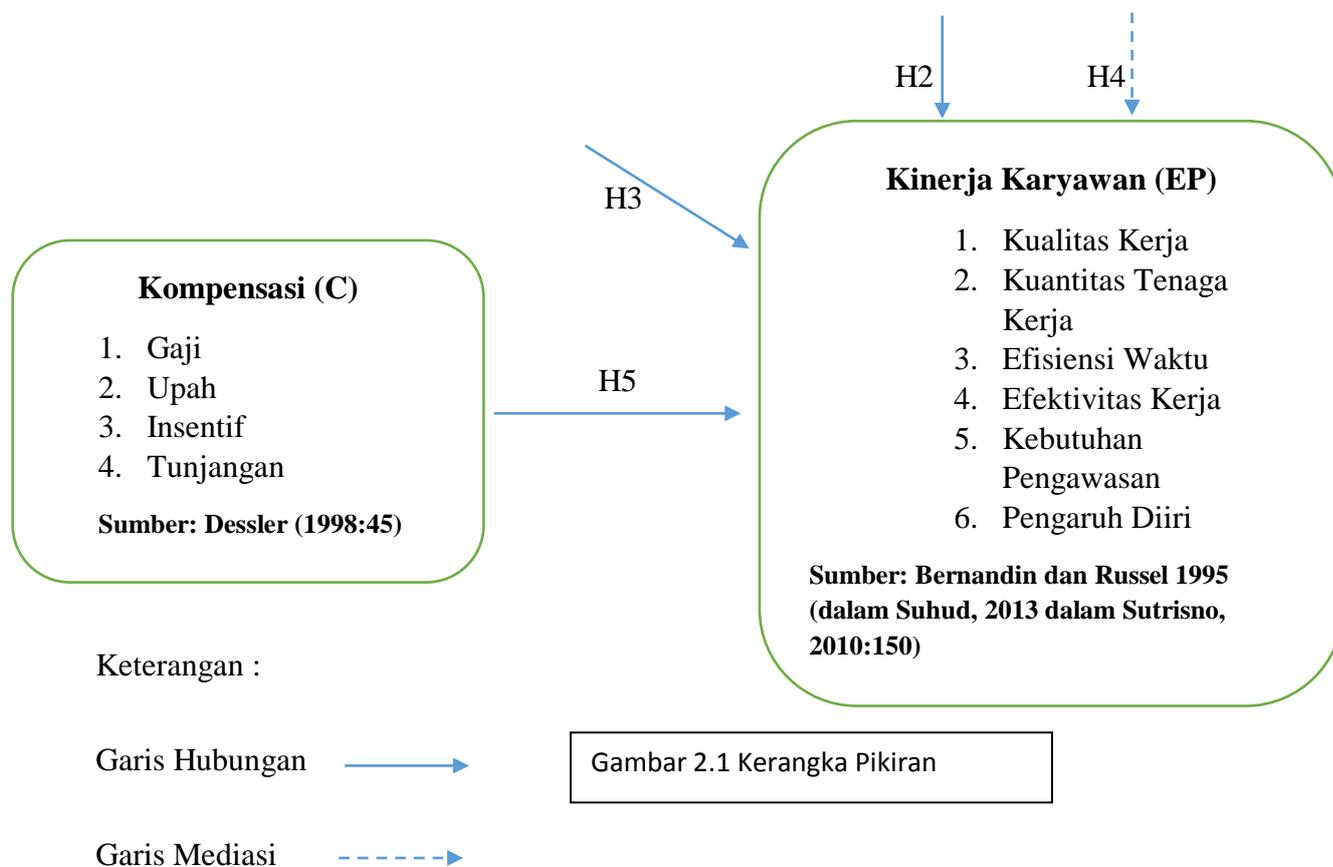
Untuk mengukur kepuasan kerja menurut Dubinsky dan Harley (1986) terdapat tiga item sebagai berikut:

1. Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya.
2. Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini.
3. Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini.

### 2.3 Kerangka Pikiran

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas penelitian,. Peneliti membuat model penelitian pada gambar berikut.





Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian Marri, *et al* (2012) bahwa etika kerja islam mapun meningkatkan kepuasan kerja karyawan. menunjukkan etika kerja islam memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan sangat mendukung dengan etika kerja islam di tempat kerja. Kesimpulan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shafique, *et al* (2015) yang juga mendapatkan hasil bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Shaibah, *et al* (2017) juga menyimpulkan bahwa etika kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan variable Etika kerja islam dengan kepuasan kerja diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis :

H1: Terdapat pengaruh positif etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.

#### **2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

.Menurut penelitian yang dilakukan oleh Inuwa (2016) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih tinggi yang akan membantu mencapai sasaran dan tujuan yang ditargetkan. Penelitian Siengthai, *et al* (2017) juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan saat melaksanakan perancangan ulang pekerjaan sehingga redesign pekerjaan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan dua variable tersebut maka hipotesis yang akan peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.3 Hubungan Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut 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. Hal ini juga diperkuat dengan hasil dari penelitian Shaibah, *et al* (2017) Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja berdasarkan prinsip prinsip islam akan merangsang dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dua variable etika kerja islam dan kinerja karyawan maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: Pengaruh positif etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja, lalu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kepuasan Kerja memediasi antara Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan.

#### **2.4.4 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

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. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Bida, *et al* (2017) bahwa praktik SDM yang efektif (kompensasi, penilaian kinerja, dan perencanaan sukses) meningkatkan kinerja karyawan. Jouda, *et al* (2016)

juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa *Human Resource Managemen Practices* (rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif) secara positif terkait dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan dua variable kompensasi dan kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif sebagai mana dikemukakan (Creswell, 2008) yaitu: “merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti *hubungan antarvariabel*. Variable-variabel ini diukur-biasanya dengan instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan” dalam penelitian ini data kuantitatif. Yaitu data diperoleh dari Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Profil Perusahaan**

BTN Syariah merupakan *Strategic Business Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis berbasis Syariah. Unit usaha Syariah pada Bank BTN hadir dibentuknya Divisi Syariah pada tanggal 04 November 2004 yang merupakan kantor pusat dari semua kantor cabang Syariah di Indonesia. Unit Usaha Syariah Bank BTN membuka kantor cabang pertamanya pada tanggal 14 februari 2005 di Jakarta. Bank BTN Syariah mempunyai keyakinan bahwa operasional perbankan yang berlandaskan prinsip-prinsip bagi hasil akan

mampu terciptanya stabilitas perekonomian di Indonesia. Tujuan pembentukan Bank BTN Syariah adalah sebagai berikut :

- a. Memperluas dan menjangkau segmen masyarakat yang menghendaki produk perbankan Syariah.
- b. Meningkatkan daya saing Bank BTN dalam pelayanan jasa perbankan.
- c. Mempertahankan loyalitas nasabah Bank BTN yang menghendaki transaksi perbankan berdasarkan prinsip Syariah.
- d. Memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai.

Unit Usaha Syariah Bank BTN mempunyai perkembangan yang sangat pesat. Dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2016 pada bulan desember telah membuka Kantor Cabang Syariah (KCS) sebanyak 23 kantor, Kantor Cabang Syariah Pembantu (KCPS) 36 kantor, Kantor Kas Syariah 6 kantor dan Kantor Layanan Syariah 286 kantor. Pada tahun 2017 Unit Usaha Syarih Bank BTN melakukan ekspansi dengan penambahan satu Kantor Cabang Syariah di Mataram dan Kantor Cabang Pembantu Syariah sebanyak 10 kantor. Bank BTN Syariah mempunyai beberapa produk-produk, diantaranya Produk Penghimpunan Dana, Produk Pembiayaan, E-Channel.

1. Produk penghimpunan Dana
  - a. Tabungan BTN Batara iB
  - b. Tabungan BTN Prima iB

- c. Tabungan BTN Haji dan Umrah iB
- d. Tabungan BTN Qurban iB
- e. TabunganKu iB
- f. Tabungan BTN SimPel iB
- g. Tabungan BTN Emas iB
- h. Giro BTN iB
- i. Giro BTN Prima iB
- j. Deposito BTN iB
- k. Deposito On Call BTN iB

## 2. Produk Pembiayaan

- a. KPR BTN Bersubsidi iB
- b. KPR BTN Platinum iB
- c. KPR BTN Indent iB
- d. Pembiayaan Properti BTN iB
- e. Pembiayaan Bangun Rumah BTN iB
- f. Pembiayaan Multimanfaat BTN iB
- g. Pembiayaan Multijasa BTN iB
- h. Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB
- i. Pembiayaan Tunai Emas BTN iB
- j. Pembiayaan Emasku BTN iB
- k. Pembiayaan Modal Kerja BTN iB
- l. Pembiayaan Investasi BTN iB
- m. Pembiayaan Konstruksi BTN iB

## 3. E-Channel

- a. Kartu Debit BTN Syariah
- b. ATM BTN
- c. BTN Contact Center
- d. Mobile Banking BTN Syariah
- e. Internet Banking BTN Syariah

### 3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

#### 1. Visi

Menjadi Bank Syariah yang terdepan di Indonesia dalam pembiayaan perumahan dan industry ikutannya.

#### 2. Misi

- a. Menyediakan produk dan jasa yang inovatif serta layanan unggul yang focus pada pembiayaan perumahan dan industry ikutannya.
- b. Mengembangkan *human capital* yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi serta penerapan *Good Corporate Governance* dan *Compliance*.
- c. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui teknologi informasi terkini
- d. Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

### 3.2.3 Logo Perusahaan



### 3.3. Variabel Penelitian

Variable merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau observasi (Creswell, 2007a). variable biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori atau dalam continuum skor. Variable dapat diukur atau dinilai berdasarkan satu skala.

#### 3.3.1 Variabel Eksogen (Independen)

Variable bebas atau variable independen merupakan variable-variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau berefek pada outcome. Variable ini juga dikenal dengan istilah variable *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *predictor*. Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah Etika Kerja Islam dan Kompensasi .

#### 3.3.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi berada di antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen (Creswell, 2013). Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah variable Kepuasan Kerja.

### **3.3.3 Variabel Endogen (Dependen)**

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel dependen ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel bebas. Istilah lain untuk variabel dependen adalah variabel *criterion*, *outcome*, dan *effect*. Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah variable Kinerja Karyawan.

## **3.4. Definisi Operasional**

### **3.4.1 Variabel Eksogen**

#### **3.4.1.1. Etika Kerja Islam**

Abu Hamid memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Menurut (ali 1992 dalam Wahibur Rokhman(2010)) terdapat 17 item sebagai berikut:

1. Kemalasan adalah sifat yang buruk.
2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan.

3. Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
4. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.
5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.
6. Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang.
7. Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong .pertumbuhan pribadi dan hubungan social.
8. Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja.
9. Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat.
10. Hubungan manusia harus menekankan dan mendorong.
11. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam.
12. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian .
13. Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup.
14. Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri.
15. Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja.
16. Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.

17. Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertainya daripada hasilnya.

#### 3.4.1.2. **Kompensasi**

Dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan, Menurut Dessler (1998:45) terdapat empat indicator sebagai berikut :

##### a. Gaji

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi. Tujuan manajemen gaji adalah pemberian penghargaan (imbalan) yang adil dan layak. Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak masalah yang kompleks, antara lain: tingkat, struktur dan penentuan gaji individual, metode penentuan gaji balas jasa tidak langsung, gaji karyawan lepas (honorar) dan pengawasan gaji. Supaya gaji yang dibayarkan kepada karyawan menjadi efektif, perlu diberikan dengan tepat waktu. Terdapat empat item sebagai berikut:

1. Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada.

2. Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan.
4. Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan yang akan memperkuat tingkah laku.

Terdapat tiga item sebagai berikut :

1. Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan.
2. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan.
3. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya.

c. Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam

organisasi. Dengan demikian, insentif merupakan elemen balas jasa yang diberikan tidak tetap tergantung pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Selain itu, sistem insentif akan menguntungkan dari sudut pandang perubahan tingkah laku. Terdapat tiga item sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi
3. Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur.
2. Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cidera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.

3. Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

Terdapat empat item sebagai berikut:

1. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.
2. Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja.
3. Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya
4. Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya.

### **3.4.2 Variabel Mediasi**

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap

betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahanyang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins, 2001:69).

Untuk mengukur kepuasan kerja menurut Dubinsky dan Harley (1986) terdapat tiga item sebagai berikut:

1. Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya.
2. Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini.
3. Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini.

### **3.4.3 Variabel Endogen**

Bernardin dan Russel (1995) (dalam Suhud, 2013 dalam Sutrisno, 2010 : 150) memberikan definisi tentang prestasi, yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Mengemukakan enam indikator untuk mengukur prestasi kerja sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pekerjaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Bekerja sebagaimana apa yang dimaksud oleh Job Description.
  - b. Bekerja dengan baik.

2. *Quantity*, yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Jumlah pekerjaan yang memuaskan
  - b. Tugas selesai yang memuaskan.
3. *Timeliness*, yaitu merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Tugas selesai tepat waktu.
  - b. Bekerja dengan baik
4. *Cost Effectiveness*, yaitu merupakan sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Terdapat dua item sebagai berikut :
  - a. Mencapai profitabilitas maksimum.
  - b. Hindari membuat kerugian.
5. *Need for Supervision*, yaitu merupakan sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Terdapat dua item sebagai berikut:
  - a. Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan.

- b. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.
6. *Interpersonal Impact*, yaitu merupakan sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan. Terdapat tiga item sebagai berikut:
- a. Kemampuan menjaga harga diri.
  - b. Kemampuan untuk menjaga reputasi baik.
  - c. Kemampuan untuk mempertahankan kerjasama.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia berjumlah 50 orang. Sehingga penelitian ini dilakukan penelitian sensus karena populasi sama dengan sampel.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

##### **3.6.1.1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan (Abdullah, 2015). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diberikan langsung dari (karyawan) responden melalui kuisioner.

##### **3.6.1.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain

(Abdullah, 2015). Data sekunder penelitian ini dikumpulkan dari *web site* perusahaan.

### **3.7. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang langsung diberikan kepada responden yang kemudian datanya diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner.

#### **3.7.1. Kuisisioner**

Metode yang digunakan adalah berupa penyebaran kuisisioner kepada obyek penelitian. Dalam kuisisioner tersebut telah terdapat pertanyaan pertanyaan yang bersifat *close ended question* (Creswell, 2009).

#### **3.7.2. Wawancara**

Wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu face-to-face interview dengan partisipan. Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam (Creswell, 2014).

### **3.8. Metode Pengolahan Data**

#### **3.8.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

### **3.8.2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)**

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). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analysis, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah, 2015). SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variable laten (Chin 1998).

### **3.8.3. Partial Least Square (PLS)**

*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 multikolonieritas antar variable eksogen (wold 1985).

#### **3.8.4. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Uji validitas di dalam outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive contentnya* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 dalam Ghazali and Latan, 2015).

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008a dalam Jogiyanto, 2011). Uji reliabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan *composite reliability*. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metoda yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995 dalam Jogiyanto, 2011). Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, Chin, Gopal & Newsted, 2002 dalam Jogiyanto (2011).

##### **3.8.4.1. Convergent Validity**

*Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian *Convergent Validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk

tiap indikator konstruk. Uji validitas menggunakan *convergent validity* dengan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya  $> 0.5$  dianggap signifikan secara partikal (Hair et al.2006 dalam Jogiyanto, 2011), nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali and Latan, 2015) atau model memiliki diskriminan yang cukup bila akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopal & Salinsbury, 1997 dalam Jogiyanto, 2011) dan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali and Latan, 2015). *Validitas convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi sedangkan validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali and Latan, 2015).

#### **3.8.4.2. Discriminant Validity**

*Discriminant validity* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008, dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghozali and Latan (2015) metode menilai *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant*

dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0.7$ .

#### **3.8.4.3. Composite Reliability**

Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali and Latan, 2015).

#### **3.8.4.4. One Order Confirmatory Factor Analysis**

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian one order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, nilai tabel path *coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing item konstruk terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik  $> 1,96$  (Ghozali dan Latan, 2015).

### 3.8.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan

R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### 3.8.5.1. R-Square (R<sup>2</sup>)

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares (R<sup>2</sup>) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam (Ghozali and Latan, 2015). Hasil dari PLS R-squares merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali and Latan, 2015) Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

#### 3.8.5.2. Q<sup>2</sup> Predictive Relevance

Di samping melihat besarnya R-squares, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q<sup>2</sup> predictive relevance atau predictive sample reuse untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan

fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015).  $Q^2$  mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

### 3.8.5.3. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair et al. 2011 dalam (Ghozali and Latan, 2015) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali and Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%).

### 3.8.6. Analisis SEM dengan efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron and Kenny (1986) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik  $>1.96$
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $>1.96$
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pengumpulan Data**

Hasil penyebaran kuisisioner secara langsung kepada seluruh karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia berjumlah 50 orang. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 50, dari 50 kuisisioner yang disebar tersebut seluruhnya dapat diolah yang kemudian diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

**Tabel 4.1** Tingkat Pengembalian Kuisisioner

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuisisioner yang disebar	50	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	50	0%
Jumlah Kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	50	100%

Sumber: Data Primer, 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa kuisisioner yang disebarkan berjumlah 50 buah. Kuisisioner yang diisi secara lengkap berjumlah 50 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuisisioner adalah 100%.

#### **4.2 Analisis Deskriptif**

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa 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 didominasi dari lulusan S1 sebanyak 30 orang (0,60%), D3 sebanyak 16 orang (0,32%) dan SMA sebanyak 4 orang (0,08%).

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1      1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 2      1,81 – 2,60 = Tidak Setuju
- 3      2,61 – 3,40 = Netral
- 4      3,41 – 4,20 = Setuju
- 5      4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

#### 4.2.1.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Etika Kerja Islam (IWE) dan Kompensasi (K). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3.

## 4.2.1.1.1. Variabel Etika Kerja Islam (X1)

**Tabel 4.3 Etika Kerja Islam**

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
IWE1	Kemalasan adalah sifat yang buruk	4,50	Sangat Setuju
IWE2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan	4,44	Sangat Setuju
IWE3	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	4,62	Sangat Setuju
IWE4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	4,48	Sangat Setuju
IWE5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	4,16	Setuju
IWE6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang	4,46	Sangat Setuju
IWE7	Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan social	4,42	Sangat Setuju
IWE8	Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja	3,78	Setuju
IWE9	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat	3,72	Setuju
<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
IWE10	Hubungan manusia harus menekankan dan mendorong	3,82	Setuju
IWE11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam	3,60	Setuju
IWE12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian	4,22	Sangat Setuju
IWE13	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup	4,12	Setuju
IWE14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri	4,30	Sangat Setuju
IWE15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja	4,12	Setuju
IWE16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	4,18	Setuju
IWE17	Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertainya daripada hasilnya	4,26	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>4,188</b>	<b>Setuju</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menilai variabel etika kerja Islam memiliki nilai rata-rata

sebesar 4,118 dengan kriteria setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode IWE3 sebesar 4,62 yaitu “Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode IWE11 sebesar 3,60 yaitu “Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas sangat setuju dengan etika kerja Islam yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

#### 4.2.1.1.2. Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 4.4 Kompensasi**

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
G1	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada	4,22	Sangat Setuju
G2	Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,14	Setuju
G3	Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan	3,48	Setuju
G4	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat	3,46	Setuju
U1	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan	4,10	Setuju
U2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan	4,14	Setuju
U3	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya	4,08	Setuju
I1	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi	4,12	Setuju
I2	Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi	4,12	Setuju
I3	Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya	4,40	Sangat Setuju
T1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	4,10	Setuju
T2	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja	4,18	Setuju
T3	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari	4,36	Sangat Setuju

	raya		
T4	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	4,32	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>4,159</b>	<b>Setuju</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menilai variabel etika kerja Islam memiliki nilai rata-rata sebesar 4,159 dengan kriteria setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode I3 sebesar 4,40 yaitu “Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode G4 sebesar 3,46 yaitu “Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih. Pada variabel ini dapat diketahui bahwa pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan pernah mengalami keterlambatan.

#### 4.2.1.2. Varibel Mediasi

Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Kepuasan Kerja**

Kode	Item	Mean	Kriteria
JS1	Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya	4,16	Setuju
JS2	Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini.	4,16	Setuju
JS3	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini	4,00	Setuju

<b>Rata-Rata Total</b>	<b>4,107</b>	<b>Setuju</b>
------------------------	--------------	---------------

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menilai variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,107 dengan kriteria setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode JS 1 dan JS2 sebesar 4,16 yaitu “Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya” dan “Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode JS3 sebesar 4,00 yaitu “Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, selain itu responden menunjukkan kepuasan terhadap prestasi yang mereka raih selama bekerja.

#### 4.2.1.3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6** Variabel Kinerja Karyawan (KK)

<b>Kode</b>	<b>Item</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KK1	Bekerja sebagaimana apa yang dimaksud oleh Job Description	4,26	Sangat Setuju
KK2	Bekerja dengan baik	4,30	Sangat Setuju
KTK1	Jumlah pekerjaan yang memuaskan	4,00	Setuju
KTK2	Tugas selesai yang memuaskan	4,24	Sangat Setuju
EW1	Tugas selesai tepat waktu	4,22	Sangat Setuju
EW2	Bekerja dengan baik	4,22	Sangat Setuju
EK1	Mencapai profitabilitas maksimum	4,18	Setuju
EK2	Hindari membuat kerugian	4,58	Sangat Setuju
KP1	Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan	3,98	Setuju

KP2	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri	4,22	Sangat Setuju
PD1	Kemampuan menjaga harga diri	4,52	Sangat Setuju
PD2	Kemampuan untuk menjaga reputasi baik	4,48	Sangat Setuju
PD3	Kemampuan untuk mempertahankan kerjasama	4,36	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata Total</b>		<b>4,274</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kinerja Karyawan terhadap perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,274 dengan kriteria sangat setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode EK2 sebesar 4,58 yaitu “Hindari membuat kerugian”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item dengan kode KP1 sebesar 3,98 yaitu “Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan menghindari membuat kerugian yang tentunya akan menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa kurang setuju dengan bekerja tanpa pengawasan.

### 4.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

### 4.3.1 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 tabel 4.7.

**Tabel 4.7** *Convergent Validity*

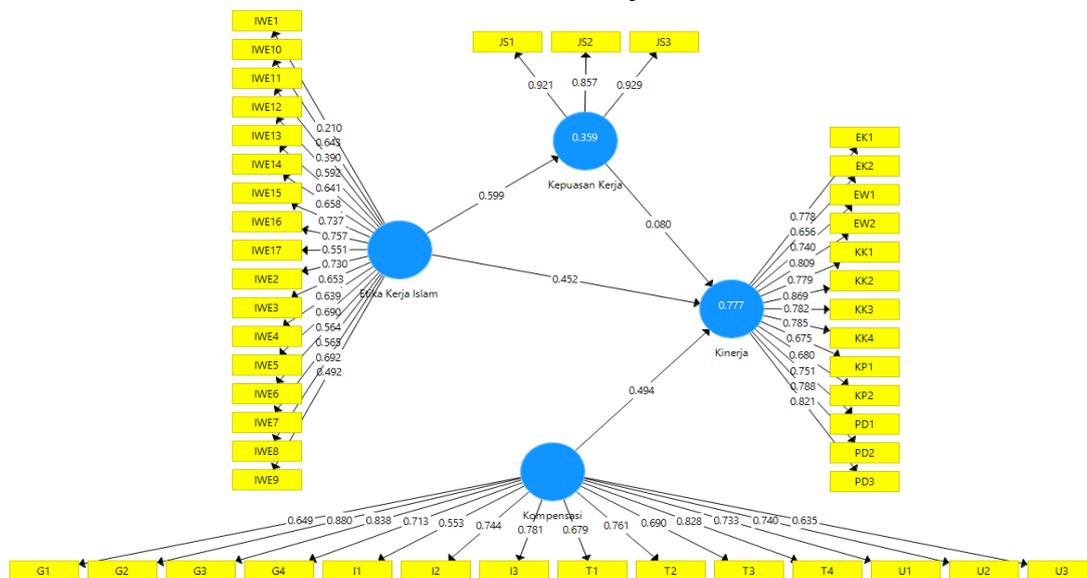
	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Etika Kerja Islam	0,5186	0,8955	0,8671
Kepuasan Kerja	0,8155	0,9298	0,8864
Kinerja	0,5849	0,9479	0,9402
Kompensasi	0,5405	0,9420	0,9332

Sumber: Data primer diolah, 2018

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.

Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS v 3.2.7.

Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model



Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 44 dari keseluruhan variabel, sebanyak 41 memiliki nilai lebih besar dari 0.5, dan sebanyak 3 variabel memiliki nilai dibawah 0.5. Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk etika kerja Islam dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8

Nilai *loading factor* konstruk eksogen Etika kerja Islam

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Etika Kerja Islam	IWE1	0.210
	IWE2	0.730
	IWE3	0.653
	IWE4	0.639

IWE5	0.690
IWE6	0.564
IWE7	0.565
IWE8	0.692
IWE9	0.492
IWE10	0.643
IWE11	0.390
IWE12	0.592
IWE13	0.641
IWE14	0.658
IWE15	0.737
IWE16	0.757
IWE17	0.551

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 3 variabel. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen kompensasi dapat dilihat pada Tabel. 4.9.

**Tabel 4.9** Nilai *loading factor* kontruk eksogen Kompensasi

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Gaji	G1	0,649
	G2	0,880
	G3	0,838

	G4	0,713
Upah	U1	0,733
	U2	0,740
	U3	0,635
Intensif	I1	0,553
	I2	0,744
	I3	0,781
Tunjangan	T1	0,679
	T2	0,761
	T3	0,690
	T4	0,828

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 14 variabel, dan tidak ada variabel dibawah 0.5. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel. 4.10.

**Tabel 4.10** Nilai *loading factor* konstruk eksogen Kepuasan Kerja

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kepuasan Kerja	JS1	0,921
	JS2	0,857
	JS3	0,929

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 3 variabel dan tidak ada variabel dibawah 0.5.

Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11** Nilai *loading factor* konstruk eksogen Kinerja Karyawan

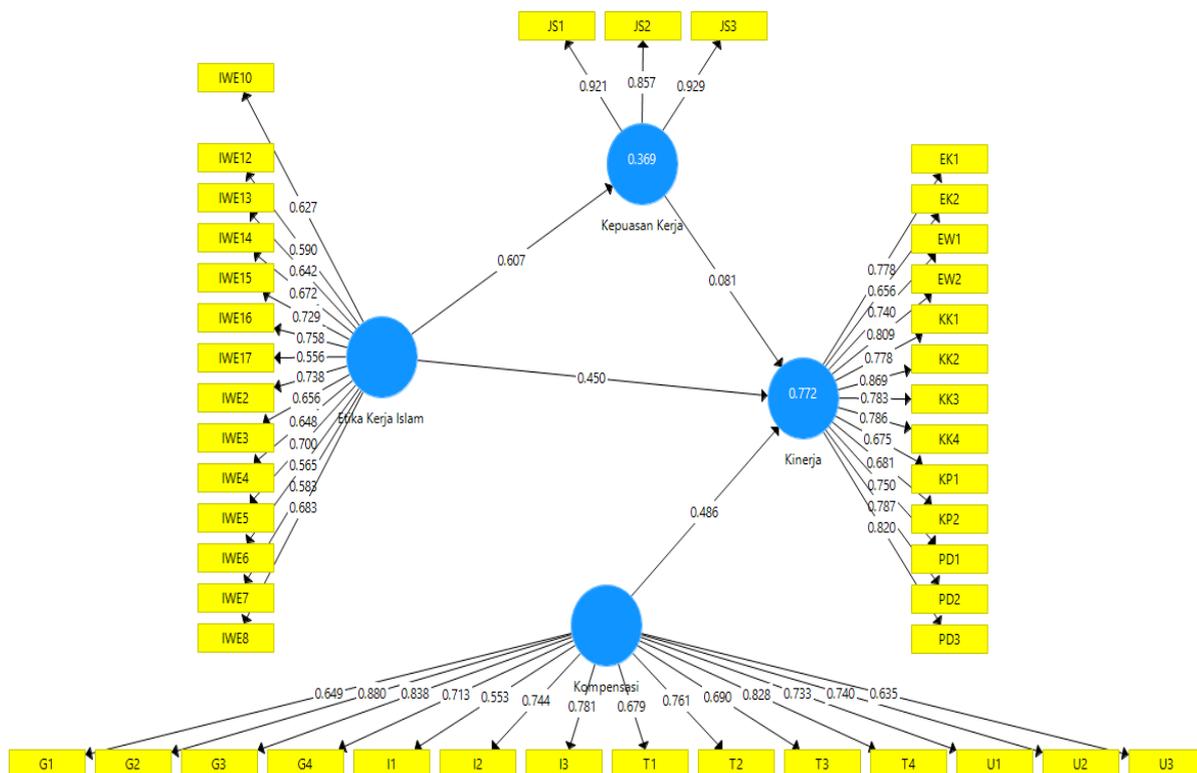
Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kualitas Kerja	KK 1	0,779
	KK 2	0,869
Kuantitas tenaga Kerja	KK 1	0,782
	KK 2	0,785
Efisiensi Waktu	EW 1	0,740
	EW 2	0,809
Efektifitas Kerja	EK 1	0,778
	EK2	0,656
Kebutuhan Pengawasan	KP 1	0,675
	KP 2	0,680
Pengaruh Diri	PD 1	0,751
	PD 2	0,788
	PD 3	0,821

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* memiliki nilai di atas 0.5.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, diperoleh tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada di bawah 0.7. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.2

Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berikut hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12 Nilai *loading factor* konstruk eksogen Etika Kerja Islam

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Etika Kerja Islam	IWE.2	0,738
	IWE 3	0,656
	IWE.4	0,648
	IWE 5	0,700

IWE.6	0,565
IWE.7	0,583
IWE.8	0,683
IWE.10	0,627
IWE.12	0,590
IWE.13	0,642
IWE.14	0,672
IWE.15	0,729
IWE.16	0,758
IWE.17	0,556

Lanjutan Tabel 4.12

Konstruk	Indikator	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kompensasi	Gaji	G1	0,649
		G2	0,880
		G3	0,838
		G4	0,713
	Upah	U1	0,733
		U2	0,740
		U3	0,635
	Intensif	I1	0,553
		I2	0,744
		I3	0,781
	Tunjangan	T1	0,679

		T2	0,761
		T3	0,690
		T4	0,828
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	JS1	0,921
		JS2	0,857
		JS3	0,929
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	KK 1	0,779
		KK 2	0,869
	Kuantitas tenaga Kerja	KK 1	0,782
		KK 2	0,785
	Efisiensi Waktu	EW 1	0,740
		EW 2	0,809
	Efektifitas Kerja	EK 1	0,778
		EK2	0,656
	Kebutuhan Pengawasan	KP 1	0,675
		KP 2	0,680
	Pengaruh Diri	PD 1	0,751
		PD 2	0,788
		PD 3	0,821

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil estimasi ulang *loading factor* pada tabel 4.11, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk Etika Kerja Islam, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan telah memenuhi nilai standar *convergent*

*validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.5. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

#### 4.3.2 Discriminant Validity

Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5. berdasarkan Tabel 4.12 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.

**Tabel 4.13** Nilai *Cross Loading*

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
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

Sumber: Data primer diolah, 2018

#### 4.3.3 Composite Reliability

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penilaian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7.

Pada tabel 4.13 dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 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.

**Tabel 4.14** 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

Sumber: Data primer diolah, 2018.

#### 4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. (Jaya, 2008).

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk  $Q^2$  *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

##### 4.4.1 *R-Square* ( $R^2$ )

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memilii pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Chin *et al.*, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Berikut Tabel 4.15

**Tabel 4.15 R Square**

Item	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,3690	0,3514
Kinerja Karyawan	0,7719	0,7518

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil R-Squares pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R-Squares kepuasan kerja adalah 0.3690 dan Kinerja Karyawan Adalah 0,7719. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar 36,9%. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Etika kerja Islam dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,19%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 $Q^2$ Predictive Relevance

*Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q\text{-square} > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai  $Q\text{-square} \leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  dapat dilihat pada Tabel 4.16.

**Tabel 4.16**  $Q^2$  Predictive Relevance

Item	SSE	SS0	$Q^2(=1-SSE/SS0)$
Etika Kerja Islam	532,0000	532,0000	
Kepuasan Kerja	114,0000	82,8735	0,2730
Kinerja	494,0000	293,6395	0,4056
Kompensasi	532,0000	532,0000	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.16 menunjukkan bahwa  $Q^2$  setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, kinerja dan kompensasi memiliki *predictive relevance* yang baik.

#### 4.4.3 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t statistic harus lebih besar dari 1,96.

**Tabel 4.17** Hasil t Statistik

	<b>Item</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
H1	Etika Kerja Islam-> Kepuasan kerja	0,6074	0,6199	0,1008	6,0237	0,0000
H2	Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,0811	0,0910	0,1195	0,6790	0,4973
H3	Etika Kerja Islam-> Kinerja Karyawan	0,4502	0,4464	0,1031	4,3651	0,0000
H5	Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,4862	0,4882	0,1286	3,7809	0,0002

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.17, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut.

**a. Hipotesis 1: Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap kepuasan**

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif Etika kerja Islam Terhadap Kepuasan

Ho : Tidak terdapat pengaruh Etika kerja Islam Terhadap kepuasan.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan Etika kerja Islam Terhadap kepuasan.

2. Kriteria

Jika P values >0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P value sebesar 0,0000.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan Etika kerja Islam Terhadap kepuasan

#### **b. Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan**

1. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Kriteria

Jika P values  $>0,05$  maka Ho ditolak dan H2 diterima.

2. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P Value sebesar 0,4973.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak dan dinyatakan terdapat tidak pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan

#### **c. Hipotesis 3: Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

#### Kriteria

Jika P values  $>0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### 2. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,0000.

#### 3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

#### **d. Hipotesis 5: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

##### 1. Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

##### 2. Kriteria

Jika P values  $>0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima.

##### 3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,0002.

##### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.4. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi**

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan 2015) adapun hasil efek mediasi dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 4.18** Uji Signifikasni Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Etika Kerja Islam->Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0,0493	0,0583	0,0793	0,6213	0,5345

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t-statistik etika kerja Islam terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai 0,6213 >1,96. Sedangkan nilai t-statistik etika kerja Islam terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai 0,6213 >1,96.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja organisasi.

### i. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

**Tabel 4.19** Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

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. Karyawan sangat mendukung dengan etika kerja Islam di tempat kerja. Etika bekerja menuntut adanya sikap baik, Amanah, kesesuaian upah, serta tidak boleh menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena. Para pekerja harus mempunyai komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Selain itu didukung dengan hasil penelitian, yang ditunjukkan pada tabel 4.3, yaitu nilai tertinggi pada item pertanyaan kuisioner pada variabel etika kerja Islam yang menghasilkan nilai tertinggi terdapat pada item IWE3 sebesar 4,62 dengan pernyataan “Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain”, berdasarkan hal tersebut maka karyawan melaksanakan pekerjaan yang tidak merugikan, sesuai dengan tujuan perusahaan. Etika bekerja disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam yang mengajarkan untuk dapat memberikan manfaat terhadap orang lain. Hal ini sudah dipraktekkan

oleh umat Islam pada masa-masanya yang gemilang, pada saat Islam mampu mendominasi dunia kerja dan mempengaruhi hati manusia sekaligus. Sehingga seluruh aktivitas umat Islam tidak lepas dari nilai-nilai keimanan.

Selain itu diperkuat oleh penelitian Shafique, *et al* (2015) yang juga mendapatkan hasil bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian Shaibah, *et al* (2017) juga menyimpulkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja berdasarkan prinsip-prinsip Islam akan membuat rangsangan dan akan meningkatkan kinerja seorang Karyawan. penerapan Etika Kerja Islam dalam sebuah organisasi akan dapat lebih memperkuat kepuasan kerja seorang karywn dan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas yang sangat tinggi. Pad item dengan kode IWE17 “Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertakan daripada hasilnya” salah satu asumsi mendasar dalam Islam adalah bahwa niat daripada hasil adalah kriteria dimana pekerjaan dievaluasi dalam hal bermanfaat bagi masyarakat. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan namun menghasilkan kekayaan yang sangat signifikan bagi yang melakukannya makan akan dianggap melanggar hukum yang diterapkan oleh agama Islam. Nabi Muhammad menyatakan “Allah SWT tidak melihat seorang hambanya dalam bentuk kekayaan harta, melainkan Allah SWT menguji dari Niat dan tindakan dari hambanya. Dengan ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### 4.5.2 Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

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 *significance 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. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. “.....Misal kekurangan fasilitas, seperti komputer yang sudah lama, lalu terjadi error dalam pekerjaan/sistemnya, sehingga menghambat pekerjaan.....” – (Responden 1, Penagihan)
2. “.....Tuntutan pekerjaan waktunya pas, tapi kami dituntut untuk lebih cepat lagi dalam transaksi, misalkan ada batas waktu untuk tutup kas, nah sesuai batas waktu tutup kas

kita harusnya sudah selesai mas, tinggal beres-beres untuk pulang.....”

“.....Kami kan sebagai teller, tapi kami dituntut utk mencari nasabah juga, seperti kredit, jadi job deskripsinya lebih dari yang seharusnya, selain itu jam kerja kurang memuaskan sedikit, karena kami dituntut berangkat pagi, tapi sampe malam kami masih ada dikantor, pulanginya lebih dari setengah 5.....” – (Responde 2, Teller)

3. “.....Lumayan sibuk sih mas, mengurus manusianya juga, kantor juga, urusan luar juga, kategorinya sibuklah ya mas, gedung, perizinan juga, relasi juga, bosan sih mas kadang-kadang. Tapi mau tidak mau sih harus tetap mengikuti. Secara pribadi saya menjadi cukup sibuk jadi kadang tingkat stress nya tinggi, kadang yang lain libur, lainnya dah pulang kita masih dikantor, jam kerja tidak terkontrol.....”

“.....Setidaknya perusahaan harusnya menaikkan golongan atau jabatan kami kalo sdh bekerja lama, dalam masalah ini memang perusahaan menilai karyawan dengan semakin tinggi grade nya semakin tinggi jabatannya sesuai dengan kontribusi karyawan tersebut...” – (Responden 4, HRD)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan. Karyawan merasa bahwa

perusahaan kurang memberikan fasilitas, tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, karyawan dituntut untuk selalu cepat dan dapat memenuhi standar target yang telah ditentukan perusahaan dalam bekerja namun perusahaan tidak mengiringinya dengan memberikan fasilitas yang sesuai. Dengan kurangnya fasilitas yang ada, maka terjadi kendala dalam penggunaan sistem yang diterapkan perusahaan.

Karyawan pada bagian tertentu memiliki tambahan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas atau jabatannya. Adanya tambahan kerja tersebut menuntut karyawan untuk memberikan waktu lebih pada pekerjaan tambahan yang harus mereka lakukan. Selain itu, karyawan dituntut untuk selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan sulit karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa bosan dengan pekerjaan dan *deadline* yang begitu padat sehingga membuat dia merasa bosan dengan pekerjaannya. Jam kerja dengan jabatan semakin tinggi menuntut karyawan untuk menghabiskan waktu dengan pekerjaan mereka. Selain itu perusahaan juga sangat mempertimbangkan pemberian promosi atau kenaikan jabatan terhadap karyawan.

Selain itu pada hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada item dengan kode JS3 sebesar 4,00 yaitu “Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini”. Berdasarkan berbagai hal yang telah disebutkan, maka telah membuktikan bagaimana pada

perusahaan Bank BTN Syariah tersebut mengalami ketidak puasan dan berdampak pada kinerja mereka.

#### 4.5.3 Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

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.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilaksanakan yang menghasilkan nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode EK2 sebesar 4,58 yaitu “Hindari membuat kerugian” dengan hasil tersebut maka karyawan akan bekerja untuk memberikan keuntungan pada perusahaan dan

seminimal mungkin membuat kesalahan yang akan mengakibatkan kerugian. Islam memberikan penghargaan terhadap seseorang yang bekerja produktif, tidak merugikan orang lain ataupun perusahaan. Selain itu setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum dalam Islam.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil dari penelitian Shaibah, *et al* (2017) Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja berdasarkan prinsip-prinsip Islam akan merangsang dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan yang utama adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran bahwa Allah melihat seluruh apa yang diperbuat secara adil, kemudian akan membalasnya dengan pahala. Pada hasil penelitian pada item dengan kode PD1 “kemampuan menjaga harga diri” dengan nilai 4,52. Dengan hasil tersebut karyawan akan terus menjaga nama baik tanpa membuat nama baik tercemar maupun nama baik perusahaan. Dalam Islam pun melarang Suap atau penyuapan yang akan mendatangkan pencemaran nama baik. Monopoli, kecurangan dan penyuapan sangat tidak disukai oleh Allah SWT dengan sangat dilarang oleh Islam. Nabi Muhamad menyatakan “Allah SWT mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima penyuapan”. Salah satu fungsi pekerjaan yang paling penting adalah bahwa ia menopang kepercayaan diri

dan kemandirian. Nabi Muhammad menyatakan “tidak seorang pun makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang ia makan dari pekerjaan tangannya sendiri” dan “tidak ada penghasilan yang lebih besar daripada usaha sendiri”. Dengan ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.5.4 Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja**

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 *significance 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. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa :

1. “.....Saya setuju lah mas dengan etika kerja Islam yang berpendapat seperti itu, namun juga tergantung masing-masing individu sih mas ya....’ – (Responden 1, Penagihan)

2. “.....Bepengaruh kalau untuk saya, tapi tergantung kitanya sih mas bagaimana.....” – (Responden 2, Teller)
3. “.....Saya pasti setuju lah mas, ya mampulah etika tersebut untuk meningkatkan kinerja kita, saya selalu berpikir positif bahwa Tuhan memberikan kita cobaan sesuai dengan kemampuan masing-masing, jadi juga tergantung orangnya juga mas dalam menerapkannya.....” – (Responden 3, CS)
4. “.....Saya setuju banget, karena tidak ada yang namanya males itu baik, seperti buang-buang waktu kita. Tergantung orangnya juga mas. Ya berusaha agar perusahaan juga bangga merekrut kita, begitu pula sebaliknya. Selain itu Alhamdulillah bekerja disini kita mengetahui bagaimana sebuah perjanjian dengan akad, menjadikan kita lebih Islami...” – (Responden 4, HRD)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan etika kerja Islam yang diterapkan perusahaan dalam pekerjaannya, namun responden berpendapat sama bahwa setiap orang itu berbeda, ada yang setuju atau tidak, tergantung dengan bagaimana persepsi seseorang tersebut. Pada hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan etika kerja Islam sehingga untuk memenuhi menerapkan etika kerja Islam tersebut karyawan harus bekerja giat dan sesuai dengan target kinerja mereka masing-masing.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain etika kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dengan melalui kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Sehingga hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka, namun tidak menjamin adanya rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

#### 4.5.5 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

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 *significance 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. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu

organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilaksanakan yang menghasilkan nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode I3 sebesar 3,40 yaitu “Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya”. Dengan hasil tersebut dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada item dengan kode T4 dengan nilai sebesar 4,32 “tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya” dan item dengan kode T3 “tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya”. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman dan merasa terjamin dan akan dapat bekerja lebih efisien, hal tersebut membuat karyawan lebih *respect* dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan hasil tersebut akan memberikan hal yang baik bagi para karyawan maupun perusahaan, tunjangan tersebut akan membuat karyawan menjadi bahagia dan secara otomatis membuat karyawan berkinerja lebih baik lagi dan akan menguntungkan perusahaan.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil dari penelitian Bida, *et al* (2017) bahwa praktik SDM yang efektif (kompensasi, penilaian kinerja, dan perencanaan sukses) meningkatkan kinerja karyawan. Jouda, *et al* (2016) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terdiri atas tiga komponen yang masing-masing amat bervariasi seperti kompensasi dasar, insentif, dan komponen terakhir dari kompensasi adalah tunjangan, yang kadang-kadang disebut dengan komponen tidak langsung. Berbagai komponen diatas jika dapat

terpenuhi akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan tentunya akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja, sehingga tercapailah kinerja perusahaan. Dengan ini maka menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia berjumlah 50 orang. Sehingga penelitian ini dilakukan penelitian sensus karena populasi sama dengan sampel. Responden pada penelitian ini mayoritas laki-laki sebesar 54%. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 60%, kemudian usia responden mayoritas berkisar antara 26 tahun – 35 tahun sebanyak 60%.

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.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa etika kerja Islam dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Limitasi dari penelitian ini adalah peneliti hanya melakukan penelitian di beberapa cabang, penelitian ini tidak bisa mewakili bahwa seluruh perusahaan Bank BTN Syariah akan memberikan hasil yang sama.

## **5.2 Saran**

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja sebagai mediasi. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, tidak terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

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 menyia-nyiakan 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, memberikan kompensasi atau reward dan bonus pada karyawannya agar karyawan tersebut merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja mereka, selanjutnya perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti pada tiap karyawan agar terjadinya keadilan dan perusahaan 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 mendatang akan 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 Equation 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 Fakhur 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.

- Raymond K. Van Ness, Ph.D. Kimberly Melinsky, Ph.D. Cheryl Buff, Ph.D. Charles F. Seifert, Ph.D. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values? *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 10-34.
- 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 Paradise Hotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- 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.

## **Lampiran 1**

### **KUISIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya Muhammad Arif Rachman mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi).

Saya mengucapkan terimakasih kepada saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam melaksanakan penelitian.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

**Identitas Responden**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

**Petunjuk Pengisian**

Untuk Pertanyaan berikut ini, mohon beri tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda ( 1 2 3 4 5 )

**Keterangan**

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

**Etika Kerja Islam**

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kemalasan adalah sifat yang buruk					
2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan					
3	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain					
4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat					
5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan					
6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang					
7	Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial					

8	Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja					
9	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat					
10	Hubungan manusia harus menekankan dan mendorong					
11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam					
12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian					
13	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup					
14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri					
15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja					
16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya					
17	Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertainya daripada hasilnya					

### **Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya					
2	Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini.					
3	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini					

### **Kinerja Karyawan**

<b>kualitas kerja</b>						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Bekerja sebagaimana apa yang dimaksud oleh Job Description					
2	Bekerja dengan baik					
<b>Kuantitas tenaga kerja</b>						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
3	Jumlah pekerjaan yang memuaskan					
4	Tugas selesai yang memuaskan					

Efisiensi waktu						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
5	Tugas selesai tepat waktu					
6	Bekerja dengan baik					
Efektivitas kerja						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
7	Mencapai profitabilitas maksimum					
8	Hindari membuat kerugian					
Kebutuhan pengawasan						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
9	Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan					
10	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri					
Pengaruh diri						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
11	Kemampuan menjaga harga diri					
12	Kemampuan untuk menjaga reputasi baik					
13	Kemampuan untuk mempertahankan kerjasama					

### Kompensasi

Gaji						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada					
2	Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan					
4	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat					
Upah						

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
5	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan					
6	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan					
7	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya					
<b>Insentif</b>						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
8	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi					
9	Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi					
10	Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya					
<b>Tunjangan</b>						
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
11	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan					
12	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja					
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya					
14	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					

## **Lampiran 2**

### **RESPONDEN 1**

A : Mau bertanya mbak, sudah berapa lama dan jabatannya mbak ?

R1 : Kalau masalah kerjanya sudah 2 tahun, diposisi call collection di bagian tagihan

A : Sudah merasa puas belum dengan bagian itu, dan deskripsi pekerjaan embak ? sudah sesuai dengan job desk mbak ? ada kendala atau tuntutan ga mbak dari kemampuan mbak?

R1 : Puas dong, sesuai. Ya kalau kendala mungkin dari sistemnya ya mas.

A : Mengalami bosan tidak mbak, seperti pengen ke bagian lain atau gimana mbak ?

R1 : Ya butuh belajar lagi mas, jarang bosan.

A : puas tidak dengan jam kerja? Kalau masalah gaji apakah sudah sesuai belum dengan pekerjaan embak ? kalau dari tunjangan sudah bisa meningkatkan kinerja embak ? kalau dari bonus?

R1 : Ya kalau waktu pulang ya kami pulang boleh kok, kalau lembur juga ada bayarannya. Alhamdulillah sudah merasa cukup. Dari tunjangan ya bisa memberikan semangat. Bonus yang didapat sangat berpengaruh ke kinerja

A : kalau dari etika kerja islam embak setuju tidak dengan misal kemalasan adalah hal yang buruk, pekerjaan bermanfaat bagi orang lain?

R1 : Saya setuju mas dengan etika kerja islam yang berpendapat seperti itu, namun juga tergantung masing-masing individu sih mas ya.

A : ada kekurangan mbak yang bisa membuat kinerja mbak menurun ?

R1 : Misal kekurangan fasilitas, seperti komputer yang sudah lama, lalu terjadi error dalam pekerjaan/sistemnya, sehingga menghambat pekerjaan.

## **RESPONDEN 2**

A : Sudah berapa lama bekerja ? jabatannya ? apakah mbak puas dengan jabatan dan pekerjaannya ?

R2 : 1 tahun lebih, jabatannya saya sebagai teller. Sejauh ini saya puas-puas saja mas.

A : Apakah ada tuntutan pekerjaan mbak ?

R2 : Tuntutan pekerjaan waktunya pas, tapi kami dituntut untuk lebih cepat lagi dalam transaksi, misalkan ada batas waktu untuk tutup kas, nah sesuai batas waktu tutup kas kita harusnya sudah selesai mas, tinggal beres-beres untuk pulang.

A : Berat tidak mbak melakukan itu ?

R2 : Sejauh saya mampu saya tidak masalah sebenarnya.

A : kalau embak dituntut lebih bagaimana ? Kinerja akan semakin meningkat atau tidak? Untuk pimpinan sendiri apakah bisa membuat mbak bisa mencapai kinerja embak ?

R2 : sebenarnya sudah resiko, karena kami bekerja di bank. Kinerja meningkat karena dipandang pimpinan baik kan, tergantung jenis pemimpinnanya tergantung pemimpin ada yang bisa menyemangati dan tidak.

A : kalau bekerja tanpa pengawasan apakah bisa mbak ?

R2 : Untuk sementara waktu tnp pengawasan kami bisa, tapi kalau lama kami tidak bisa krn masalah uang, resikonya dan sensitifnya tinggi.

A : kalau etika kerja islam, bagaimana mbak apakah berpengaruh terhadap kinerja mbak ?

R2 : Bepengaruh kalau untuk saya, tapi tergantung kitanya sih mas bagaimana

A : pekerjaan menuntut prosedur tidak mbak ?

R2 : ada kondisi dimana kita harus melakukan prosedur, ada yang tidak, tergantung bagaimana kami dapat mengatasi nasabah, kami harus bisa menangani nasabah yg complain dg baik.

A : kalau masalah gaji bagaimana mbak, sudah puas sesuai harapan ? dapatkah dari gaji tersebut embak lebih meningkatkan kinerja embak ?

R2 : gaji sangat sesuai dengan harapan saya, saya mampu berkinerja lebih.

A : kalau dari bonus mbak ? kalau dari tunjangan apakah mampu meningkatkan kinerja embak?

R2 : ada bonus,mampu meningkatkan semangat untuk bekerja, karena kinerja bagus saya akan dapat bonus juga. Tunjangan bisa memberi semangat saya utk bekerja, tunjangan makan, penampilan, dll. Karena kami dtuntut utk berpenampilan rapi dan menarik.

A : kalau kekurangan ada tidak mbak ?

R2 : Kami kan sebagai teller, tapi kami dituntut utk mencari nasabah juga, seperti kredit, jadi job deskripsinya lebih dari yang seharusnya, selain itu jam kerja kurang memuaskan sedikit, karena kami dituntut berangkat pagi, tapi sampe malam kami masih ada dikantor, pulanginya lebih dari setengah 5.

### **RESPONDEN 3**

A : sudah berapa lama, dan jabatannya ?

R3 : sudah hampir 2 tahun, sebagai Customer Service.

A : Sesuai dengan job desk tidak pekerjaannya ?

R3 : Jadi kami menyesuaikan, maka saya akan melakukan pekerjaan dg sesuai dengan tugas saya sebagai cs, saya selalu berpikir positif dan merasa puas.

A : berarti semakin meningkat ya mbak kinerjanya ?

R3 : kinerja semakin meningkat, karena kami bekerja juga sudah agak lama dan melalui proses belajar, sehingga kami juga lebih meningkat kinerjanya.

A : tuntutan perusahaan ada tidak mbak ?

R3 : Kita bekerja di bank manapun, pasti ada hal tersebut, kinerja kita makanya harus meningkat, kami pasti kerjakan semaksimal mungkin.

A : kalau dari kompensasi sudah puas atau sudah cukup belum mbak ?

R3 : Sesuai sekali untuk menghidupi keluarga saya.

A : Boleh pulang tidak mbak dengan alasan punya anak ?

R3 : ya kalo kita pulang malem, ya kami pulang malem, jd saya professional sajalah, seusaikan.

A : Tunjangan mampu meningkatkan kinerja mbak atau tidak ? kalau tentang lembur ?

R3 : pasti mampulah meningkatkan kinerja. Kalau lembur kan bareng, jadi banyak yang kerja juga ya saya semangat juga, asal tidak setiap hari lembur, ya kalo dituntut tiap hari ya pasti mikir 2 kali untuk lembur.

A : Gaji sesuai dg kinerja, pernah telat tidak ?

R3 : Sesuai karna saya merasa sudah sesuai dengan pekerjaan saya, ga pernah telat.

A : etika kerja islam setuju dengan prinsip mbak atau tidak ?

R3 : Saya pasti setuju mas, ya mampulah etika tersebut untuk meningkatkan kinerja kita, saya selalu berpikir positif bahwa Tuhan memberikan kita cobaan sesuai dengan kemampuan masing-masing, jadi juga tergantung orangnya juga mas dalam menerapkannya

A : kendala yang dialami ada tidak mbak ?

R3 : kendala datang dari nasabah yang complain. Misal complain ini itu, untuk dari saya sendiri tidak ada yang saya complain.

A : Tahan tidak dengan nasabah yg complain banyak ?

R3 : Kita berusaha mencari solusinya juga, jadi kita berusaha menjawab sebisa kita, kadang ada suka dukanya mas, terima aja.

#### **RESPONDEN 4**

A : bekerja sudah berapa lama ? dan jabatannya ?

R4 : Sudah 7 tahun. Jabatan 2 tahun terakhir sebagai HRD lah istilah lainnya.

A : Puas belum dengan job desk yang diberikan ? bosan tidak dengan pekerjaannya ? puas tidak dengan jabatan dan kinerjanya puas tidak ?

R4 : Lumayan sibuk sih mas, mengurus manusianya juga, kantor juga, urusan luar juga, kategorinya sibuklah ya mas, gedung, perizinan juga, relasi juga, bosan sih mas kadang-kadang. Tapi mau tidak mau sih harus tetap mengikuti. Secara pribadi saya menjadi cukup sibuk jadi kadang tingkat stress nya tinggi, kadang yang lain libur, lainnya dah pulang kita masih dikantor, jam kerja tidak terkontrol.

A : Bagaimana dengan gajinya mas ?

R4 : Gaji ya relatif sedikit banyak, kalau penghasilan cukup. namun untuk saya pribadi dengan pekerjaan tersebut, kurang cukup, harusnya ada bonusnya ya mas. setiap jam kerja tambahan harusnya diberikan bonus ya rif.

A : Keseringan lembur kinerjanya gmn

R4 : Kita tuh karena banyak kerja akhirnya kami bosan, kayak menurun gitu kinerjanya, tapi ya Alhamdulillah ya mas. Karena dengan gaji tersebut tanggung jawabnya besar

A : kalau tunjangannya bagaimana mas ?

R2 : Kalo tunjangan jabatan ya diberi mas, keluarga dirumahsakit dibayarin, kinerja tahunan juga dibayarin, dan target produksi lebih maka diberi bonus juga, sehingga kinerja kita juga diperhitungkan.

A : Semangata kerja meningkat tidak mas ?

R4 : Kadang-kadang ya semangat mas, tapi karena ada yang dituju kan, nanti perusahaan menilai gimana, bonus gimana, maka kadang bonus itu memotivasi kita ketika lagi down.

A : kalau tentang etika kerja islam yang ada di perusahaan apakah bisa meningkatkan kinerja ?

R4 : Saya setuju banget, karena tidak ada yang namanya males itu baik, seperti buang-buang waktu kita. Tergantung orangnya juga mas. Ya berusaha agar perusahaan juga bangga merekrut kita, begitu pula sebaliknya. Selain itu Alhamdulillah bekerja disini kita mengetahui bagaimana sebuah perjanjian dengan akad, menjadikan kita lebih islami.

A : ada tidak tuntutan dari pekerjaan ?

R4 : yang namanya saya bekerja di jabatan ini, jai saya harus sesuai deadline mas, udah selesai ada lagi, harus sesuai jadwal, harus selesai pada deadline dan ada planning. tekanannya itu untuk tantangan kita.

A : kalau datang trus kerjaan gimana mas ?

R4 : karena banyak kerjaan, bikin kami berpikir ini kapan selesainya tugas ini.

A : ada tidak kekurangan dari pekerjaan dan perusahaan ?

R4 : terkadang karyawan terlalu banyak menuntut perusahaan ya kita mau ngapain, karena kami ikut orang ya kita mau dapat berbagai fasilitas perusahaan tidak bisa selalu memberi itu, tidak mungkin setiap karyawan dapat rumah, mobil pribadi. Setidaknya perusahaan harusnya menaikkan golongan atau jabatan kami kalo sdh bekerja lama, dalam masalah ini memang perusahaan menilai karyawan dengan semakin tinggi grade nya semakin tinggi jabatannya sesuai dengan kontribusi karyawan tersebut. Tapi perusahaan juga tidak mungkin menaikkan jabatan jika kinerjanya belum sesuai dengan kontribusi kami sebagai karyawan.



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4
3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## 2. Kompensasi



4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4

### 3. Kepuasan Kerja

JS1	JS2	JS3
4	4	4
4	4	3
4	4	4
5	5	5
5	5	4
4	4	4
3	4	3
5	4	5
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	4	3
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	3	4
4	4	4
4	3	3
4	4	3
5	5	5
4	4	4
5	5	5
4	3	3
4	4	4
4	5	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4

4	4	4
4	4	3
4	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	4
4	4	3
4	4	4
5	5	5
5	5	4
4	4	4
3	4	3
5	4	5
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	4	3

#### 4. Kinerja Karyawan

Kualitas Kerja		Kuantitas Tenaga Kerja		Efisiensi Waktu		Efektifitas Kerja		Kebutuhan Pengawasan		Pengaruh Diri		
KK 1	KK 2	KTK 1	KTK 2	EW 1	EW 2	EK 1	EK 2	KP1	KP2	PD 1	PD 2	PD 3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

**Lampiran 4****Lampiran Karakteristik Responden****usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 tahun – 25 tahun	18	36	36	36
26 tahun – 30 tahun	30	60	60	96
31 tahun – 35 tahun	2	4	4	100
Total	50	100,0	100,0	

## jenis\_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
L	27	54	54	54
Valid P	23	46	46	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	4	8	8	8
D3	16	32	32	40
Valid S1	30	60	60	100
Total	50	100,0	100,0	

### 1. Variabel Eksogen Etika Kerja Islam

Kode	Item	Mean	Kriteria
IWE1	Kemalasan adalah sifat yang buruk	4,50	Sangat Setuju
IWE2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan	4,44	Sangat Setuju
IWE3	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	4,62	Sangat Setuju
IWE4	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	4,48	Sangat Setuju
IWE5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	4,16	Setuju
IWE6	Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang	4,46	Sangat Setuju
IWE7	Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan social	4,42	Sangat Setuju
IWE8	Hidup tidak memiliki arti tanpa Kerja	3,78	Setuju
IWE9	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat	3,72	Setuju
IWE10	Hubungan manusia harus menekankan dan mendorong	3,82	Setuju
IWE11	Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mengendalikan alam	3,60	Setuju
IWE12	Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian	4,22	Sangat Setuju
IWE13	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju	4,12	Setuju

	dalam hidup		
IWE14	Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri	4,30	Sangat Setuju
IWE15	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di Tempat Kerja	4,12	Setuju
IWE16	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya	4,18	Setuju
IWE17	Nilai pekerjaan disampaikan dari niat yang menyertainya daripada hasilnya	4,26	Sangat Setuju

## 2. Variabel Eksogen Kompensasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
G1	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada	4,22	Sangat Setuju
G2	Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,14	Setuju
G3	Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan	3,48	Setuju
G4	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat	3,46	Setuju
U1	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan	4,10	Setuju
U2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan	4,14	Setuju
U3	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya	4,08	Setuju
I1	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi	4,12	Setuju
I2	Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi	4,12	Setuju
I3	Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya	4,40	Sangat Setuju
T1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	4,10	Setuju

T2	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja	4,18	Setuju
T3	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya	4,36	Sangat Setuju
T4	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	4,32	Sangat Setuju

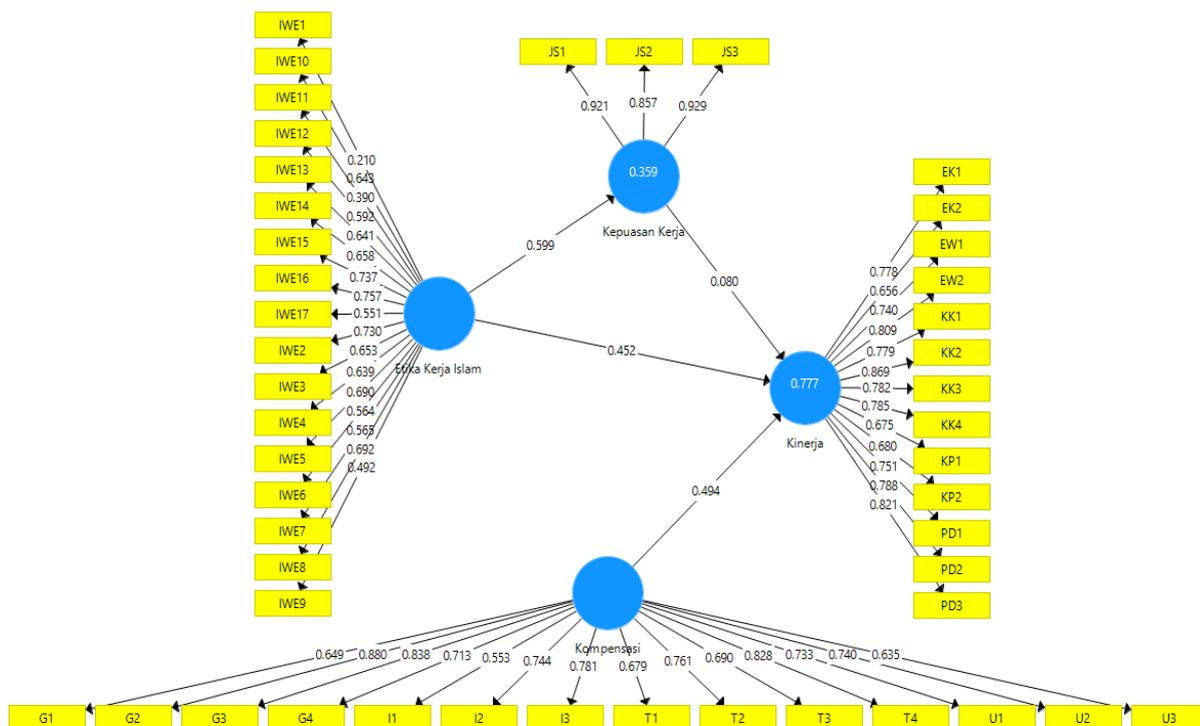
### 3. Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
JS1	Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya	4,16	Setuju
JS2	Saya umumnya puas dengan perasaan pencapaian yang berharga yang saya dapatkan dari melakukan pekerjaan ini.	4,16	Setuju
JS3	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam pekerjaan ini	4,00	Setuju

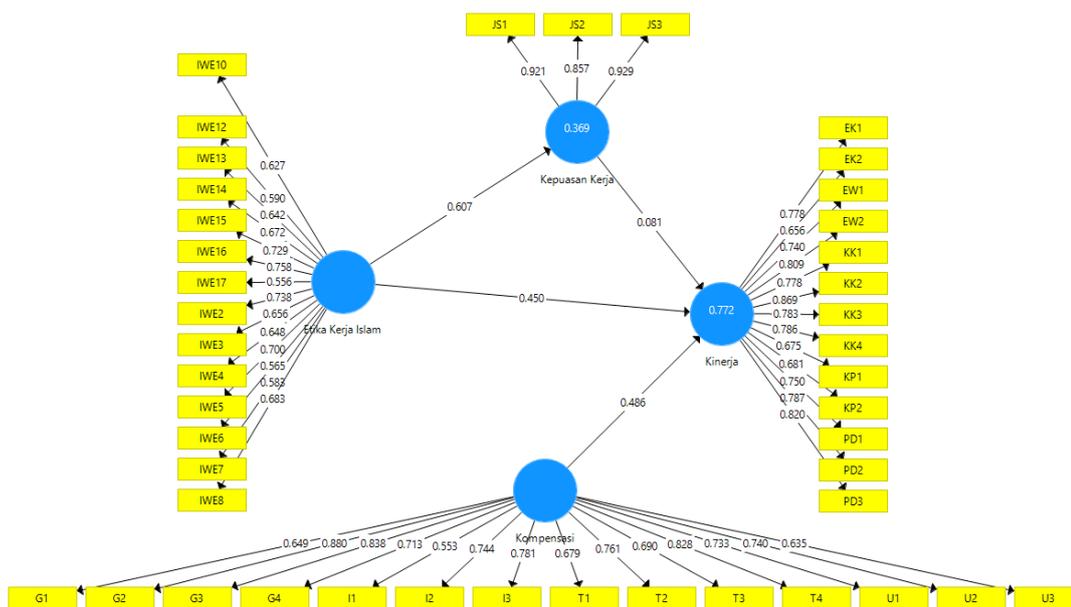
### 4. Variabel Endogen Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Kriteria
KK1	Bekerja sebagaimana apa yang dimaksud oleh Job Description	4,26	Sangat Setuju
KK2	Bekerja dengan baik	4,30	Sangat Setuju
KTK1	Jumlah pekerjaan yang memuaskan	4,00	Setuju
KTK2	Tugas selesai yang memuaskan	4,24	Sangat Setuju
EW1	Tugas selesai tepat waktu	4,22	Sangat Setuju
EW2	Bekerja dengan baik	4,22	Sangat Setuju
EK1	Mencapai profitabilitas maksimum	4,18	Setuju
EK2	Hindari membuat kerugian	4,58	Sangat Setuju
KP1	Kemampuan untuk bekerja tanpa pengawasan	3,98	Setuju
KP2	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri	4,22	Sangat Setuju
PD1	Kemampuan menjaga harga diri	4,52	Sangat Setuju
PD2	Kemampuan untuk menjaga reputasi baik	4,48	Sangat Setuju
PD3	Kemampuan untuk mempertahankan kerjasama	4,36	Sangat Setuju

**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Outer Model**



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model



Gambar2. Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang

## Validitas Diskriminan

	Etika Kerja Islam	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
EK1	0.5044	0.4132	0.7777	0.6486
EK2	0.5305	0.2877	0.6557	0.4859
EW1	0.3927	0.4240	0.7402	0.5617
EW2	0.4914	0.4823	0.8090	0.7806
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
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

## Validitas Diskriminan

	Etika Kerja Islam	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
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
IWE17	0.5563	0.1647	0.5563	0.4279
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

## Validitas Diskriminan

	Etika Kerja Islam	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
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
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
KK3	0.6520	0.5630	0.7828	0.6305
KK4	0.6901	0.5403	0.7859	0.7032
KP1	0.4774	0.2764	0.6751	0.5053

## Validitas Diskriminan

	Etika Kerja Islam	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
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
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
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

## 1. Tabel Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

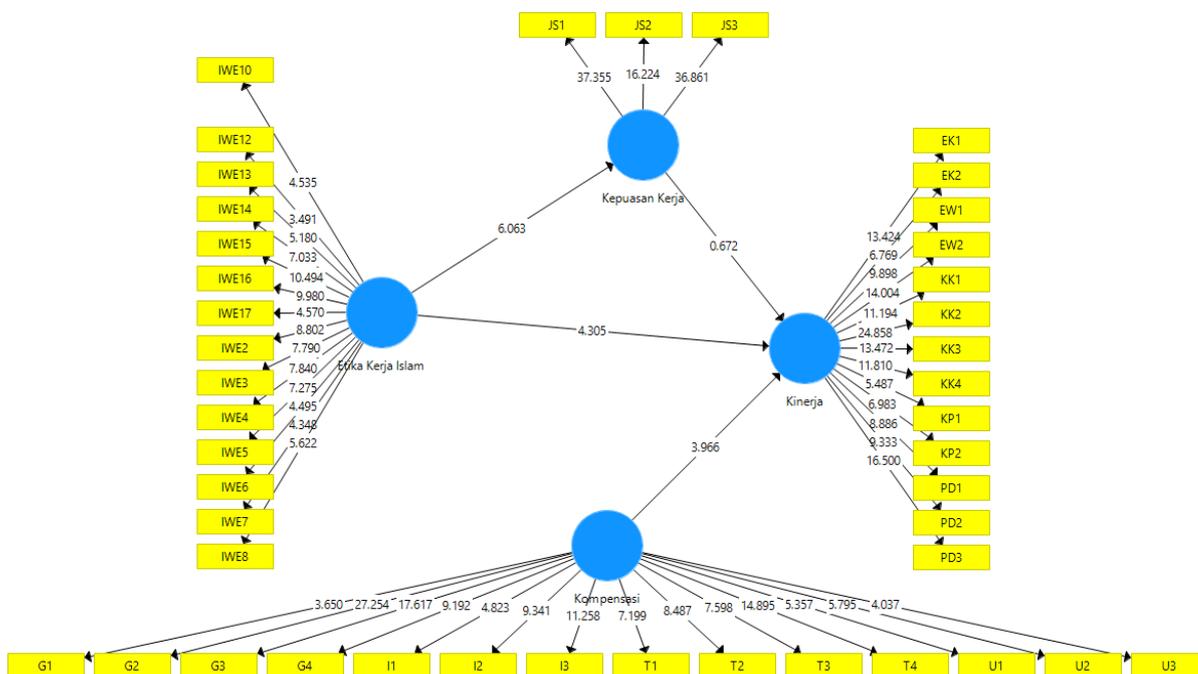
### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)	Salin ke Clipboar
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Etika Kerja Islam	0.8671	0.8739	0.8955	0.5186	
Kepuasan Kerja	0.8864	0.8926	0.9298	0.8155	
Kinerja	0.9402	0.9451	0.9479	0.5849	
Kompensasi	0.9332	0.9426	0.9420	0.5405	

## 2. Path Coefficient

Koefisien Jalur						
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Form	
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	
Etika Kerja Islam -> Kepuasan Kerja	0.6074	0.6199	0.1008	6.0237	0.0000	
Etika Kerja Islam -> Kinerja	0.4502	0.4464	0.1031	4.3651	0.0000	
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.0811	0.0910	0.1195	0.6790	0.4973	
Kompensasi -> Kinerja	0.4862	0.4882	0.1286	3.7809	0.0002	

### Lampiran 6 Hasil Uji Inner Model



Hasil Uji Inner Model

#### 1. R-Square

arif SDM.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.3690	0.3514
Kinerja	0.7719	0.7518

## 2. Q-Square

### Redundansi Crossvalidated Konstruk

Total	Kasus1	Kasus2	Kasus3	Kasus4	Kasus5
	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)		
Etika Kerja Islam	532.0000	532.0000			
Kepuasan Kerja	114.0000	82.8735	0.2730		
Kinerja	494.0000	293.6395	0.4056		
Kompensasi	532.0000	532.0000			

## 3. Mediasi

### Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Etika Kerja Islam -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.0493	0.0583	0.0793	0.6213	0.5345

## Lampiran 7

## Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
 Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 192/DEK/10/Div.SDM/VI/2018  
 Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.  
 Bank BTN Syariah  
 Cabang Banjarmasin  
 Kalimantan Selatan

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Arif Rachman  
 No. Mahasiswa : 14311702  
 Jurusan : Manajemen  
 Alamat : Jl. Jambu No 6

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan:  
 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang  
 Banjarmasin”**

Dosen Pembimbing : Muafi, Dr.,SE.,M.si

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut. Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Yogyakarta, 04 Juni 2018

Dehan,



Dr. D. Agus Harjito, M. Si,  
 NIK. : 87 311 0103

**Lampiran 8**  
**Biodata Peneliti**



Nama : Muhammad Arif Rachman

Tempat, Tanggal Lahir : Banjarmasin, 30 Juni 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 14311702

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat di Jogja : Padukuhan Ambaruko. Jl. Sorowajan Baru, Gg. Muria, Perumahan Ambarukmo No.10, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Alamat Asal : Jl. Brigjend H.Hasan Basry komp.Kejaksaaan RT.19 RW.002 No.34, Pangeran, Banjarmasin Utara, Banjarmasin, Kalimantan Selatan

Riwayat Pendidikan :

- 1 TK Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin
- 2 SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin
- 3 SMP Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin
- 4 SMAN 6 Banjarmasin

Email : [Rachmanmuhammadarif@gmail.com](mailto:Rachmanmuhammadarif@gmail.com)

No. Hp : 085215691239